PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR

SKRIPSI

Oleh:

RIZKY SAMUDRO BAYU DEWANTORO

NIM : 19510214

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR

SKRIPSI

Diajukan kepada :
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Oleh :

RIZKY SAMUDRO BAYU DEWANTORO
NIM : 19510214

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PERUSAHAAN PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR

SKRIPSI

Oleh

RIZKY SAMUDRO BAYU DEWANTORO

NIM : 19510214

Telah Disetujui Pada Tanggal 12 Juni 2026

Dosen Pembimbing,

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PERUSAHAAN PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR

SKRIPSI

Oleh

RIZKY SAMUDRO BAYU DEWANTORO

NIM : 19510214

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 25 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan
1 Ketua Penguji **Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M** NIP. 197311172005011003	
2 Anggota Penguji **Zaim Mukaffi, M.Si** NIP. 197911242009011007	
3 Sekretaris Penguji **Syahirul Alim, M.M** NIP. 197712232009121002	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Rizky Samudro Bayu Dewantoro
NIM	: 19510214
Fakultas / Program Studi	: Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulan Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJATERHADAP KINERJA PADA PERUSAHAAN PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR merupakan hasil dari karya pribadi, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, hal tersebut bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing maupun pihak Fakultas Ekonomi, melainkan tanggung jawab saya pribadi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 10 Juni 2026

Hormat saya,

Rizky Samudro Bayu Dewantoro

NIM : 19510214

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya nimat iman, islam, kemudahan, kesehatan, dan kesabaran dalam menyelesaikan tugas skripsi yang sederhana ini.

Shalawat serta salam tak henti-hentinya kupanjtakan kepada baginda Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam (SAW) yang merupakan suri tauladan untuk kita selaku umat-Nya. Karya ilmiah skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Seluruh keluarga besar, khususnya ibu saya dan Alm Ayahanda saya yang semoga kelak kami sekeluraga berkumpul di jannah-nya Allah. Untuk ibunda saya tercinta terima kasih atas doa dan dukungan selama saya mengemban pendidikan di kampus ini.
2. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, khususnya kepada bapak pembimbing yang sangat tulus dan baik hati bapak Syahirul Alim, SE., MM. yang telah sabar dan tulus selama membimbing saya dan selalu memberikan pertolongan disaat saya membutuhkan arahan dalam proses pengerjaan skripsi ini.
3. Saudara kandungku : Mas Kresnia Huzaeni Abdi, Terima kasih telah menjadi teman, saudara sejati dalam perjalanan ini. Untuk kakak yang selau menjadi panutan contoh terbaik setiap langkahku dan selalu membawa senyum di tengah banyaknya drama kehadiran kalian berdua adalah hadiah terindah yang Allah berikan kepadaku.
4. Teman-teman ku : Idhofi, Mashikam, Faiz, Noviandi, Ridho, dan Apip. Terima kasih yang selama ini sudah banyak membantu dan mendukung saya dalam mengerjakan skripsi ini dan akhirnya selesai pada waktunya.

HALAMAN MOTTO

"inna ma'al-'usri yusrâ"

sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan

~ Al – Insyirah ayat 6~

KATA PENGANTAR

Berkat rahmat dan karunia Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan proposal tesis ini sebagai proyek akhir, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja di PT East Kedaton Jayaland." Penulis mengakui bahwa tanpa bantuan dan arahan dari banyak orang, pembuatan tesis ini sebagai proyek akhir tidak akan mungkin terwujud. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan apresiasi tulusnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Prof. Dr. H. Ilfi Nur Diana, M.Si.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim di Malang, Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei.
3. Ibu Dr. Setiani, M.M., kepala jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim di Malang.
4. Pembimbing tesis saya, Bapak Syahirul Alim, SE., M.M.
5. Para pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim di Malang.
6. Orang tua dan seluruh keluarga saya, yang telah mendoakan dan menyemangati saya selama masa sulit ini.
7. Semua teman saya, yang telah menginspirasi saya untuk terus mengerjakan proyek Skripsi ini.
8. Semua orang yang telah memberikan kontribusi tulus dalam penulisan proposal tesis ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, namun tidak dapat disebutkan secara spesifik.

Malang, 10 Juni 2026

Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ..... Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**
HALAMAN MOTTO ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
ABSTRAK ..... **xii**
ABSTRACT ..... **xiii**
الملخص ..... **xiv**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 3
1.3 Tujuan Penelitian 3
1.4 Manfaat Penelitian 4
BAB II KAJIAN PUSTAKA **5**
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 5
2.2 Kajian Teori 27
2.2.1 Motivasi Kerja 27
2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja 27
2.2.1.2 Motivasi dalam Prespektif Islam 28
2.2.1.3 Jenis-jenis Motivasi 29
2.2.1.4 Tujuan Motivasi Kerja 29
2.2.1.5 Teori-teori Motivasi Kerja 30
2.2.1.6 Analisis Masalah Motivasi 35
2.2.2 Kepuasan Kerja 36
2.2.2.1 Penegertian Kepuasan Kerja 36
2.2.2.2 Kepuasan Kerja dalam prespektif islam 37
2.2.2.3 Teori Kepusan Kerja 38
2.2.2.4 Manfaat Kepuasan Kerja 39
2.2.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 41
2.2.3 Kinerja 43
2.2.3.1 Pengertian Kinerja 43
2.2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja 43

2.2.3.3. Langkah – langkah peningkatan Kinerja 44
2.2.3.4 Karakteristik Kinerja karyawan 45
2.2.3.5 Kinerja karyawan dalam pandangan islam 45
2.3 Hubungan Antar Variabel 46
2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 46
2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja 47
2.3.2 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja 47
2.4 Kerangka Konseptual 47
2.5 Hipotesis 48
BAB III METODE PENELITIAN 49
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian 49
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian 49
3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel 49
3.3.1 Populasi 49
3.3.1 Sampel 49
3.4 Definisi Operasional Variabel 50
3.4.1 Motivasi Kerja 50
3.4.2. Kepuasan Kerja 50
3.4.3 Kinerja Karyawan 50
3.5 Skala Pengukuran 52
3.6 Sumber Data 53
3.6.1 Data Primer 53
3.7 Metode Pengumpulan Data 53
3.8 Metode Analisis Data 53
3.8.1 Analisis deskriptif 53
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda 53
3.9 Uji Instrumen Peneliti 54
3.9.1 Uji Validitas 54
3.9.2 Uji Realibilitas 54
3.9.3 Uji Asumsi Klasik 54
3.9.3.1 . Uji Multikolinearitas 54
3.9.3.2 Uji Parsial T 55
3.9.3.3 Uji Simultan (Uji F) 55
3.9.3.4 Uji Determinasi 56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 57
4.1 Deskripsi Data 57

4.1.1 Deskrisi Karaterisik Responden 57
4.2 Uji Analisis Deskriptif 58
4.2.1 Motivasi Kerja 58
4.2.2 Kepuasan Kerja 59
4.2.3 Kinerja Karyawan 60
4.3 Uji Instrumen 61
4.3.1 Uji Validitas 61
4.3.2 Uji Realibilitas 62
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda 63
4.5 Asumsi Klasik 64
4.5.1 Uji Multikolinieritas 64
4.6 Uji Hipotesis 65
4.6.1 Uji T (Parsial) 65
4.6.2 Uji F (Simultan) 66
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 67
4.7 Pembahasan 67
4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT East Kedaton Jayaland Lumajang Jawa Timur (Y) 67
4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara parsial tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) 68
BAB V PENUTUP 71
5.1 Kesimpulan 71
5.2 Saran 71
DAFTAR PUSTAKA 73
LAMPIRAN 77
Identitas Responden 77
I. MOTIVASI KERJA 78
II. KEPUASAN KERJA 78
III. KINERJA KARYAWAN 79

ABSTRAK

Dewantoro, Rizky Samudro Bayu Dewantoro. 2026, SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada Perusahaan PT East Kedaton Jayaland Lumajang Jawa Timur"

Pembimbing : Syahirul Alim, SE., MM..

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

---

Sumber daya Manusia merupakan salah satu peranan penting dalam membangun keberhasilan suatu Perusahaan maupun organisasi, sehingga diperlukan Upaya untuk meningkatkan kinerja para anggota karyawannya. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor – faktor yang mempengaruhinya. Seperti, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

Jenis penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan PT East Kedaton Jayaland Lumajang Jawa Timur. Pengumpulan data melalui kuesioner terhadap responden. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan diuji menggunakan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Dewantoro, Rizky Samudro Bayu Dewantoro. 2026, THESIS. Title: "The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT East Kedaton Jayaland, Lumajang, East Java"

Supervisor : Syahirul Alim, SE., MM..

Keywords *: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

Human resources play a crucial role in building the success of a company or organization, so efforts are needed to improve employee performance. Efforts to improve employee performance can be achieved through influencing factors, such as work motivation and job satisfaction.

This research uses a quantitative method with an associative approach. The sample used in this study was the entire employee population of PT East Kedaton Jayaland Lumajang, East Java. Data were collected through questionnaires. The analysis used was multiple linear regression analysis and tested using SPSS.

The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, job satisfaction has no significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and job satisfaction influence employee performance.

الملخص

.دوانتورو، ريزكي سامودرو بايو دوانتورو. 2026، رسالة جامعية
PT East Kedaton تأثير الدافعية في العمل ورضا العمل على أداء الموظفين في شركة" :العنوان
"لومـاجانغ، جاوة الشرقية Jayaland
المشرف: Syahirul Alim ،SE., MM.
.الكلمات المفتاحية: الدافعية في العمل، رضا العمل، أداء الموظفين

تُعدّ الموارد البشرية أحد العناصر الأساسية في نجاح الشركات أو المنظمات، ولذلك تُبذل الجهود من أجل تحسين أداء الموظفين. ويتم تحسين أداء العاملين من خلال العوامل المؤثرة في أدائهم، مثل الدافعية في العمل ورضا العمل.

يعتمد هذا البحث على المنهج الكمي بأسلوب وصفي ارتباطي. وتكوّنت عينة البحث من جميع موظفي شركة PT East Kedaton Jayaland في لومـاجانغ، جاوة الشرقية. وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان الموجّه إلى المبحوثين. أما أسلوب التحليل المستخدم فهو تحليل الانحدار الخطي المتعدد باستخدام برنامج SPSS.

أظهرت نتائج البحث أن الدافعية في العمل تؤثر تأثيرًا إيجابيًا ومعنويًا على أداء الموظفين، في حين لا يؤثر رضا العمل تأثيرًا معنويًا على أداء الموظفين. كما أظهرت النتائج أن الدافعية في العمل ورضا العمل معًا يؤثران تأثيرًا معنويًا على أداء الموظفين.

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan semakin luasnya pengakuan terhadap nilai manusia sebagai sumber daya organisasi, semakin banyak penelitian yang dilakukan tentang bagaimana memanfaatkan sumber daya ini dengan sebaik-baiknya untuk mencapai kinerja puncak. Sejalan dengan perubahan filosofi manajemen sumber daya manusia, berbagai teknik manajemen digunakan untuk menangani sumber daya manusia ini.

Sumber daya manusia, atau karyawan, adalah aset yang sangat berharga, aset utama dalam suatu organisasi atau kelompok. Hal ini karena karyawan menentukan apakah organisasi berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh kepemimpinan. Akibatnya, perusahaan terus berupaya untuk merekrut individu yang kompeten yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk memastikan bahwa tugas dan tujuan diimplementasikan seefektif dan seefisien mungkin.Salah satu cara untuk menciptakan karyawan yang patuh adalah dengan mengembangkan SDM berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan karyawan.

Dalam hal motivasi, Kadarisman (2014:278) menyatakan bahwa "motivasi kerja adalah kekuatan pendorong atau motivator dalam diri seseorang untuk ingin berperilaku dan bekerja dengan tekun dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya."Menurut Sutermeiter (1976 dalam Noermijianti 2008:51), Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian utama para manajer, akademisi/peneliti dan juga masyarakat umum, karena alasan seseorang masuk menjadi anggota organisasi atau bekerja pada suatu perusahaan diantaranya adalah untuk memperoleh kepuasan kerja.

Para pemberi kerja perlu memperhatikan kebahagiaan kerja karena pekerja yang merasa tidak nyaman, tidak dihargai, atau tidak mampu mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja pasti tidak akan mampu berkonsentrasi dan fokus sepenuhnya pada tugas mereka. Keadaan emosional berupa kenikmatan dan

kasih sayang terhadap pekerjaan seseorang dikenal sebagai kepuasan kerja. Suhartini (2013:144) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai antusiasme terhadap pekerjaan seseorang, mendapatkan pengakuan atas prestasi, peralatan, penempatan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Mathis dan Jackson (Marbawi, 2016:92) mendefinisikan kinerja sebagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang dipengaruhi oleh keterampilan mereka, motivasi, bantuan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan karyawan dengan organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2015:35) menyatakan Kinerja karyawan adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah didelegasikan kepadanya.

Berdasarkan analisis awal dari temuan wawancara yang dilakukan peneliti di PT East Kedaton Jayaland saat bertemu dengan Ibu Gilang, HRD baru perusahaan tersebut, peneliti mengetahui bahwa manajer ingin menerapkan motivasi kerja bagi stafnya. Dua tahun sebelumnya, pada Januari 2023, banyak karyawan meninggalkan perusahaan karena penurunan signifikan dalam kepuasan kerja dan motivasi dari atasan dan manajer yang sebelumnya dipimpin oleh Ibu Gilang. Hal ini ditunjukkan dengan penurunan kerja keras karyawan dan kurangnya antusiasme terhadap pekerjaan mereka.Dukungan, bonus, dan rasa terima kasih kepada karyawan sangat kurang, sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Karena struktur sumber daya manusia perusahaan yang tidak terorganisir, baik karyawan maupun mantan atasan/manajer akhirnya mengundurkan diri. Akibatnya, direktur perusahaan mempekerjakan manajer dan karyawan baru, yang sebagian besar berasal dari kalangan hafidz Al-Qur'an. (Wawancara, 27 Maret 2025).

Korelasi yang kuat antara motivasi dan kinerja telah dibuktikan oleh penelitian-penelitian sebelumnya tentang motivasi, antara lain yang dilakukan oleh Muskadi Sembiring, Jufrizen, dan Hasrudy Tanjung (2021), Ali Umar, Syarni Norawati (2022), Alfi Hendri (2023), serta Ahmad Syauqi dan Tomi Riyadi (2023). Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2024) dan Trifena Setiawati Sinaga (2024) menghasilkan temuan yang

bertentangan, ada yang menunjukkan dampak besar dan ada yang kecil. Nabila Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, & Hesti (2021), Alfian Nurrohmat, Rini Lestari (2021), Herni Suryani, Rini Resniawati (2022), Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo, Sairin (2022), Menurut Putri Aniversai (2022), Kiki Rizki Amelia, dan Ratnawili (2023), kebahagiaan kerja memiliki dampak besar pada kinerja. Hal ini bertentangan dengan temuan studi oleh Meylin Rahmawati, Irwana (2020), dan Tri Murnawingsih (2023), yang menemukan tidak ada hubungan yang berarti antara kebahagiaan kerja dan kinerja.

Dari uraian di atas jelas terlihat bahwa masih terdapat perbedaan pendapat antar penelitian, yang menjadikan penelitian ini sangat penting karena temuan yang tidak konsisten. Untuk menulis tesis berjudul "**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KRYAWAN DI PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR,**" peneliti bermaksud melakukan penelitian tambahan.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian untuk studi ini adalah sebagai berikut, berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disebutkan sebelumnya :

1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT East Kedaton Jayaland ?
2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT East Kedaton Jayaland?
3) Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT East Kedaton Jayaland?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berikut, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PT East Kedaton Jayaland, Lumajang, Jawa Timur," dapat dihasilkan sesuai dengan perumusan masalah dan pertanyaan penelitian:Untuk menganalisa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT East Kedaton Jayaland.

1. Untuk menganilisis Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

di PT East Kedaton Jayaland.

2. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT East Kedaton Jayaland di Lumajang, Jawa Timur.
3. Untuk menganalisis Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT East Kedaton Jayaland, Lumajang, Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah keuntungan yang diharapkan dari penelitian ini tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT East Kedaton Jayaland."

1) Manfaat Teoristis :

   Diharapkan penelitian ini akan memajukan ilmu manajemen, khususnya di bidang sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis :

   Diharapkan penelitian ini akan memajukan ilmu manajemen, khususnya di bidang sumber daya manusia.

3) Manfaat Praktis :

   Dengan adanya hasil penelitian ini bisa diharapkan untuk memberikan pendukung dan memeperkuat meningkatkan penelitian selanjutnya.

   Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan mereka yang membutuhkannya sebagai referensi, serta sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah studi berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kahatex Bandung" dilakukan oleh Alifian Nurrohmat dan Rini Lestari pada tahun 2021. Kepuasan kerja merupakan satu-satunya variabel independen dalam studi ini, sedangkan kinerja merupakan variabel dependen. Tiga puluh karyawan PT Kahatex Bandung dijadikan sampel penelitian. Misalnya, dalam penelitian ini, regresi linier dasar digunakan untuk pengujian hipotesis, dan pengambilan sampel non-probabilitas dengan pendekatan convenience sampling digunakan untuk penentuan. Menurut temuan penelitian, kinerja dan kepuasan kerja staf PT Kahatex Bandung termasuk dalam kategori "baik". Kinerja karyawan di PT Kahatex Bandung dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja pada Kinerja Karyawan adalah judul penelitian oleh Muskadi Sembiring, Jufrizen, dan Hasrudy Tanjung (2021). Kepuasan kerja merupakan variabel intervening dalam penelitian ini, kinerja merupakan variabel dependen, sedangkan motivasi dan kemampuan kerja merupakan faktor independen. Peneliti mengumpulkan data dari 60 karyawan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang menggunakan kuesioner dan alat analisis data PLS-SEM. Temuan penelitian ini dengan jelas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kemampuan kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan. Demikian pula, motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kemampuan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan marginal oleh kepuasan kerja. Hubungan antara variabel kinerja dan motivasi karyawan tidak dimediasi secara tidak langsung oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan adalah judul penelitian tahun 2021 oleh Nabila Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, dan Hesti Sabrina. Para peneliti menggunakan kinerja sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan sebagai faktor independen. Para peneliti menggunakan penelitian asosiatif, yang mengukur variabel menggunakan skala Likert. Mereka mengumpulkan data melalui wawancara dan memberikan kuesioner kepada 65 responden. SPSS 22.0 digunakan untuk pengolahan data ini, yang meliputi analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan analisis deskriptif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dan kepuasan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja pekerja di PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.

Yunita Maria Ulfa, Bambang Agus Sumantri, Dhiyan Septa Wihara(2022), Penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Republik Indonesia (KPRI) KARYA UTAMA TAROKAN" menggunakan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini. Metode analisis regresi linier berganda diterapkan dalam penelitian ini. Kesimpulan penelitian adalah: (1) kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja; (2) kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja; dan (3) kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. (4) Kinerja karyawan di KPRI Karya Utama Tarokan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersamaan.

Ali Umar, Suarni Norawati (2022), Penelitian ini dilakukan di IPT Sungai Duku Pekanbaru dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equating

Model), dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.00. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan 73 karyawan sebagai sampel data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Menurut hasil penelitian, faktor motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja, motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Yuyuk Liana, Rusmitha Neva Denjayanti(2022), Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi di UMKM" (STUDI PADA UMKM PAGUYUBAN KERIPIK TEMPE SANAN KOTA MALANG). Tiga variabel independen—motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi—digunakan oleh peneliti, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Analisis data PLS (3.00) adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, dan sampel penelitian terdiri dari 80 responden. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

Gladisa Anisa Putri, Gregorius Widiyanto(2022), Telah dilakukan sebuah studi di PT. Gunung Mandiri Internusa yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dua faktor independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Namun, kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Pendekatan peneliti adalah kualitatif. Kinerja karyawan di PT Gunung Mandiri Internusa secara simultan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja. Sementara itu, kinerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Herni Suryani, Rini Resniawati(2022), Telah dilakukan sebuah studi berjudul "Dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Harper Purwakata." Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam

studi ini, dan kepuasan kerja merupakan variabel independen. Dengan menggunakan populasi 69 responden yang bekerja di Hotel Harper Purwakata, peneliti menggunakan metode survei deskriptif dan eksploratif dengan analisis data menggunakan SPSS 20 dan regresi linier sederhana. Menurut temuan studi, kinerja karyawan di Hotel Harper Purwakata sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian sebesar 53,40%, sedangkan koefisien determinasi (R2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 46,60%.

Ahmad Syauqi, Tomi Riyadi (2023), Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Provinsi Banten. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan motivasi kerja dan budaya organisasi merupakan variabel independen. Peneliti menggunakan berbagai pendekatan analisis regresi linier sederhana bersamaan dengan survei untuk memperoleh data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kinerja karyawan di Dinas Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang dan Dinas Pengembangan Sumber Daya Manusia dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Skor rata-rata evaluasi responden terhadap variabel Motivasi Kerja adalah 78,9%. 2) Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh budaya organisasi.

Alfi Hendri (2023), Dalam penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sentosa Jaya" dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, metode analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini. Dengan nilai signifikansi statistik t sebesar 0,037, temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan parsial yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Ragil Sena Wijaya, Elmira Siska, Natal Indra (2023), Penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

di PT Fasen Creative Quality" telah dilakukan. Peneliti menggunakan kinerja sebagai variabel dependen dan motivasi kerja serta kepuasan kerja sebagai variabel independen. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut temuan penelitian, kebahagiaan kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan.

Rubi Hastuti, Intan Purnama, Onny Setyawan, Bob Novitriansyah, dan Saipul Al Sukri (2024). Telah dilakukan sebuah penelitian dengan judul, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangko, Kabupaten Rokan Hillir". Melalui penyebaran kuesioner, peneliti menggunakan metodologi kuantitatif. Lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja semuanya termasuk dalam variabel X, sedangkan motivasi kerja dan kinerja termasuk dalam variabel Y. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki dampak yang nyata terhadap motivasi kerja, sedangkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh. Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kebahagiaan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja.

Maman Sulaeman, Irwan Sugiarto (2024). Dengan menggunakan pendekatan korelasional, peneliti melakukan studi berjudul "Peran Motivasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Memediasi Kepuasan Kerja." Tiga variabel independen digunakan oleh peneliti: gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, dan motivasi. Sementara itu, kepuasan kerja bertindak sebagai mediator untuk variabel kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat korelasional. Temuan studi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Namun demikian, kebahagiaan kerja bukanlah faktor mediasi yang memengaruhi gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

Aulia Talitha Uma, Ika Korika Swasti (2024), PT. X telah melakukan

penelitian berjudul "Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja". Peneliti menggunakan metodologi kuantitatif. Beban kerja dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor independen dalam penelitian ini, sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel intervening dan kepuasan kerja merupakan variabel X. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan teknik kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja semuanya memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja secara efektif memediasi hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Muhammad Haekel Awwali, Endri Sentosa, Sarpan (2024). Judul jurnal yang digunakan peneliti adalah "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Putra Rasya Mandiri". Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini. Kinerja karyawan merupakan variabel Y, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Dua variabel independennya adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

Seprizal Wira Saputra, Doni Marlius (2024). Penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung" telah dilakukan. Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Tiga variabel X—beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja—digunakan dalam penelitian ini. Di sisi lain, kinerja karyawan adalah variabel Y. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, tetapi beban kerja tidak memiliki pengaruh yang nyata.

Afida Firya1, Rakhmat Hadi Sucipto (2024). Telah dilakukan sebuah studi berjudul "Dampak Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Publik Asrori & Rekan." Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua variabel independen dan satu variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Namun, kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai t terhitung 1,747 > nilai t tabel 2,048 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,092 < 0,05. Nilai t yang diestimasi untuk kepuasan kerja adalah 3,894 < nilai t tabel 2,048, dengan nilai signifikansi (Sig.). Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai F terhitung sebesar 11,446 > F tabel 3,35 dengan nilai (Sig.) 0,001 > 0,05 yang secara bersamaan memiliki pengaruh substansial terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki dampak signifikan parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001 > 0,05.

Purnomo Wahyu, Chasbullah Wibisono, Dan Bambang Satriawan (2024). Telah dilakukan sebuah penelitian dengan judul, "Penentuan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Divisi Penjualan PT. Link Net. Tbk". Dalam penelitian ini, digunakan metode kombinasi—metode yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja. Sementara itu, kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, disiplin kerja, atau budaya kerja. Dalam penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja bersifat independen dari kepuasan kerja.

Siti Nurhalizah, Nurvi Oktaviani (2024). Penelitian berjudul

"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" telah dilakukan. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Kinerja karyawan merupakan variabel Y dalam penelitian ini, sedangkan motivasi dan disiplin kerja merupakan variabel X. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi dan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja. Selain itu, temuan uji f ANOVA menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Hoiri Hoiri, Iswati Iswati, dan Emilia Pranata (2024). Juragan Bendera.Com telah melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Percetakan" dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan dua variabel: variabel Y Kinerja dan variabel X Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut temuan penelitian, kebahagiaan kerja memiliki dampak negatif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan percetakan (JuraganBendera.com).

Jeffri Roni, Evi Arief Syarifuddin, dan Muhammad Ferdiananda Chadafi (2024). Telah dilakukan sebuah studi dengan judul, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Cabang Bank Aceh Syariah Bireuen". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan teknik analisis jalur. Temuan studi ini memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Kantor Cabang Bank Aceh Syariah Bireuen. Baik pengaruh iklim organisasi maupun efikasi diri terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Bank Aceh Syariah Bireuen mungkin dimediasi oleh kepuasan kerja.

Rezma Wananda,dan Wawa Santoso(2024). Peneliti telah melakukan penelitian dengan judul, “PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJATERHADAP KINERJA PADA PT. XX”. Metode yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Variabel yang digunakan ada 2 yaitu, variabel independen yang terdiri dari, Kepuasan

Kerja, Motivasi, dan Beban Kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rahmadhani Wahalima Rosani, Ahmad Daengs (2025). Penelitian ini berjudul, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretariat Dinas Sumber Daya dan Jalan Raya Kota Surabaya." Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu X—motivasi dan kepuasan kerja—dan Y—kinerja. Peneliti menggunakan kuesioner analisis data dengan regresi linier berganda yang didukung oleh SPSS dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Nia Ariffiana Mas'udah, Rois Arifin, Ety Saraswati (2025). Telah dilakukan sebuah penelitian berjudul, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas sebagai Variabel Intervening (CV Dwi Tunggal Fauzi Sejahtera)". Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan kuesioner dalam judul penelitian. Variabel dependen adalah kinerja karyawan, dengan produktivitas sebagai variabel intervening. Peneliti menggunakan variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh produktivitas, dan kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja atau kebahagiaan kerja.

Rahmadani Wahalima Rosani, Achmad Daengs (2025), Penelitian ini berjudul, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Dinas Sumber Daya Air dan Jalan Raya Kota Surabaya." Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tiga variabel X yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan merupakan variabel Y. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aulia Fikri Ongkowidjojo, Marsudi Lestariningsih (2025) Para peneliti menggunakan teknik kuantitatif dalam sebuah studi berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Cabang FIFGROUP SIDOARJO III." Dua variabel independen—motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja—digunakan dalam studi ini. Sementara itu, kinerja merupakan variabel dependen. Temuan studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang substansial antara faktor motivasi kerja dan kinerja karyawan, menurut hasil uji-t. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Naek Gideon Maruli Simamora , Marlon Sihombing , Ainun Mardhiyah, Onan Marakali Siregar (2025). Telah dilakukan sebuah studi berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat)." Variabel studi ini adalah Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel Y. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil studi menunjukkan bahwa di Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat, kepemimpinan situasional (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun bersamaan. Dengan nilai R sebesar 0,971, uji koefisien determinasi menunjukkan korelasi yang kuat antara kepemimpinan situasional (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja karyawan. Faktor kepemimpinan situasional (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berkontribusi sebesar 93,7% terhadap variabel kinerja karyawan, dengan variabel lain di luar model penelitian ini memengaruhi 6,3% sisanya, berdasarkan nilai R kuadrat yang disesuaikan.

Fitri Sabina1, Juwita Ramadani Fitria, Guruh Dwi Pratama, dan Ali Zaenal Abidin (2026). Telah melakukan penelitian berjudul, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Manajemen Gedung BNI Plaza Tangerang Selatan". Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua variabel independen yang dipertimbangkan dalam penelitian ini. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif adalah metode yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan output, disiplin kerja, dan kualitas umum semuanya berkorelasi dengan tingkat motivasi dan kepuasan yang tinggi.

Andi Irwan, Vebby Anwar, dan Yonas Way (2026). Peneliti memberikan judul untuk penelitian ini. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi, UKM, Industri dan Jasa Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya". Motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) adalah variabel independen dan dependen yang digunakan peneliti. Sedangkan variabel Y adalah kinerja pekerja. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan sampai batas tertentu. Kepuasan kerja juga terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa penghargaan karyawan, lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja semuanya memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Bersamaan dengan itu, temuan uji F menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Koperasi, UKM, Industri, dan Jasa Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Pada tahun 2026, Ratna Sari melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Daksa Sinergi Tangerang Selatan." Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Sementara itu, kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Peneliti menggunakan

pendekatan jenuh dengan menggunakan kuesioner dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang sangat termotivasi dan berpengalaman biasanya menunjukkan tingkat dedikasi, akuntabilitas, dan produktivitas yang lebih tinggi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode /Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Nurrohmat Alfian, Lestari Rini. (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Kahatex Bandung.	Kepuasan kerja Kinerja karyawan	Kuantitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja dan kepuasan kerja staf PT Kahatex Bandung memenuhi standar "baik". Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Temuan tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa sementara kompetensi kerja memiliki dampak negatif dan dapat diabaikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan cukup besar. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja dan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kemampuan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif tetapi marginal oleh kepuasan kerja. Hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi tidak dimediasi secara tidak langsung oleh kepuasan kerja.

2	Sembiring Muskadi, Jufrizen, Tanjung Hasrudy. (2021) Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pnegaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	- Kepuasan Kerja - Motivasi - Kemampuan Kerja - Kinerja	Kuantitatif	Temuan-temuan tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki dampak negatif dan dapat diabaikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan cukup besar. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, dan juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kemampuan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif tetapi marginal oleh kepuasan kerja. Hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi tidak dimediasi secara tidak langsung oleh kepuasan kerja.

3	Sausan Nabila Salsabil, Nasution Amrin Mulia Utama, & Sabrina Hesti. (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.	- Kepuasan Kerja - Loyalitas Karyawan - Kinerja Karyawan	Kuantitatif Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

4	Umar Ali, Norawati Suarni. (2022) Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada IPT Sungai Duku Pekanbaru.	Motivasi Kinerja Karyawan Komiten Organisasi	Kuantitatif	Menurut hasil penelitian, komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, dan komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja.
5	Yuyuk Liana, Rusmitha Neva Denjayanti(2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada UMKM (STUDI PADA UMKM PAGUYUBAN KERIPIK TEMPE SANAN KOTA MALANG)	- Motivasi - kepuasan kerja - komitmen organisasi - kinerja.	Analisis Data PLS 3.00	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi, menurut hasil penelitian.

6	Gladisa Anisa Putri, Gregorius Widiyanto, (2022) Universitas Budi Dharma (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa	Motivas Kerja Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Kualitatif	Kinerja karyawan di PT Gunung Mandiri Internusa dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel Motivasi Kerja. Sementara itu, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kepuasan kerja.
7	Suryani Herni, Resniawati Rini. (2022) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakata.	- Kepuasan kerja - Kinerja Karyawan	Survey Deskriptif	Studi ini menemukan bahwa kinerja staf di Hotel Harper di Purwakarta sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki koefisien determinasi (R2) sebesar 46,60% terhadap kinerja karyawan, dibandingkan dengan 53,40% untuk faktor lain yang tidak diteliti.
8	Ragil Sena Wijaya, Elmira Siska, Natal Indra (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality	- Motivasi kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Kuantitatif	Menurut temuan studi, kebahagiaan kerja dan motivasi kerja sama-sama berdampak positif pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan.
9	Murwaningsih Tri. (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan.	- Kepuasan kerja - Kinerja Guru	Teknik Analisis Structural Equation Modelling	Temuan studi menunjukkan bahwa kinerja guru tidak terpengaruh oleh kebahagiaan kerja. Para pembuat kebijakan dapat menggunakan hasil ini sebagai panduan teoritis yang

				berguna untuk lebih fokus pada peningkatan efektivitas guru guna mengoptimalkan kualitas pendidikan secara global.
10	Hendri Alfi,(2023) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sentosa Jaya	- Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sebenarnya, 70,9% dari seluruh operasi karyawan CV. Motivasi kerja memengaruhi 29,1% dari Sentosa Jaya.
11	Syauqi Ahmad, Riyadi Tomi. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian sumber daya manusia kabupaten Tangerang provinsi Banten	- Budaya organisasi - Motivasi kerja - Kinerja pegawai	Analisis Regresi	Temuan penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: 1) Kinerja karyawan di Dinas Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personel Kabupaten Tangerang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Rata-rata skor evaluasi responden terhadap variabel Motivasi Kerja adalah 78,9%. 2) Kinerja karyawan di Dinas Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personel Kabupaten Tangerang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Rata-rata skor evaluasi responden terhadap dimensi Budaya Organisasi adalah 78,9%. 3) Budaya organisasi dan motivasi kerja sama-sama memberikan pengaruh yang baik secara bersamaan.

12	Sulaeman Maman, Irwan. (2024 Sugiarto) Peran motivasi, Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja pegawai di mediasi Kepuasan Kerja	- Motivasi - Gaya kepemimpinan - Kinerja Pegawai - Kepuasan Kerja	Korelasional	Kebahagiaan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja. Namun, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja.
13	Uma Aulia Talitha, Swasti Ika Korika. (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X	- Beban kerja - Lingkungan Kerja - Kepuasan kerja - Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa setiap faktor memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Kinerja dan kepuasan kerja sama-sama terpengaruh secara negatif oleh beban kerja. Kinerja dan kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan beban kerja. Hubungan negatif yang substansial antara beban kerja dan kinerja karyawan secara efektif dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan korelasi positif yang kuat, kepuasan kerja secara efektif memediasi hubungan antara tempat kerja dan kinerja karyawan.
14	Awwali Muhammad Haekal, Endri Sentosa, Sarpan. (2024) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel	- Motivasi kerja - Kepuassan kerja - Kinerja karyawan - Disiplin Kerja	Kuantitatif	Dengan nilai p 0,85 > 0,05, motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ketika disiplin kerja digunakan sebagai variabel intervening. Dengan nilai p 0,001 < 0,05, kesenangan kerja secara signifikan dan positif memengaruhi

	Intervenning PT Putra Rasya Mandiri			kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.
15	Saputra Seprizal Wira, Marlius Doni. (2024) Pengaruh Beban kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung	- Beban Kerja - Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan, tetapi beban kerja tidak memiliki dampak yang terlihat.
16	Afida Firya1, Rakhmat Hadi Sucipto (2024) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KantorJasa Publik Asrori & Rekan	- Motivasi kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Kuantitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,092 < 0,05 dan nilai t yang dihitung sebesar 1,747 > nilai t sebesar 2,048. Kinerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh motivasi kerja. Nilai t yang dihitung untuk kepuasan kerja adalah 3,894 < nilai t sebesar 2,048, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 > 0,05. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi, setidaknya sebagian, oleh kebahagiaan kerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja, dengan nilai F yang dihitung sebesar 11,446 > 3,35 dan nilai Sig. sebesar 0,001 > 0,05.
17	Wahyu Purnomo, Wibisono Chabullah, Satriawan Bambang. (2024) Determinasi	- Lingkungan Kerja - Disiplin Kerja - Budaya Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan - Kepuasan Kerja	Kombinasi antara kuantitatif dan kualitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, budaya kerja, dan

	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervenning pada Divisi Sales PT. Link Net. Tbk			disiplin kerja. Sementara itu, kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja, kebahagiaan kerja, disiplin kerja, atau budaya. Dalam penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja bersifat independen dari kepuasan kerja.
18	Nurhaliza Siti, Oktaviani Nurvi. (2024) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	- Motivasi - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja dan motivasi keduanya memiliki dampak simultan terhadap kinerja karyawan, menurut uji ANOVA (Analisis Varians).
19	Hoiri Khoir, Iswati-Iswati, Pranata Emila. (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Printing Juragan Bendera.com	- Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Preinting JuraganBendera.com sangat dipengaruhi secara negatif oleh kepuasan kerja.
20	Roni Jeffri, Syarifuddin Evi Arief, Chadafi Muhammad Ferdiananda. (2024) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Biruen	- Iklim Organisasi - Efikasi Diri - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	Asosiatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja secara langsung dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Cabang Bank Aceh Syariah Bireuen. Di Cabang Bank Aceh Syariah Bireuen, kepuasan kerja dapat mengurangi pengaruh efikasi diri dan iklim organisasi terhadap kinerja pekerja.

21	Rosani Rahmadhani-Wahalima, Daengs-Ahmad. (2025) Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Seketariat Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Surabaya.	- Motivasi - Kepuasan Kerja - Kinerja	Analisis Regresi Linier	hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh produktivitas.
22	Ariffiana Mas'udah-Nia, Arifin Rois,-Saraswati Ety. (2025) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervenning (CV Dwi Tunggal Fauzi Sejahtera).	- Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Temuan menunjukkan bahwa sementara kepuasan kerja memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
23	Rahmadani Wahalima-Rosani, Achmad-Daengs (2025) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Sekretariat Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya	- Motivasi Kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Kuantitatif	Faktor kinerja karyawan dan motivasi kerja dipengaruhi secara signifikan, menurut hasil uji-t. Baik kebahagiaan kerja maupun kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.
24	Aulia Fikri-Ongkowidjoj,Marsudi-Lestariningsih (2025)	- Motivasi Kerja - Lingkungan kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Kuantitatif	Hasil uji t menunjukkan korelasi yang kuat antara kinerja karyawan dan motivasi kerja.

	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP CABANG SIDOARJO III			Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kebahagiaan kerja.
25	Gideon Naek, Simamora Maruli, Sihombing Marlon, Mardhiyah Ainun, Siregar Onan Marakali. (2025) Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat)	- Kepemimpinan situasional - Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa, di Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Regional II, Unit Kebun Marihat, kepemimpinan situasional (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) sangat memengaruhi kinerja staf, baik secara parsial maupun bersamaan. Dengan nilai R sebesar 0,971, uji koefisien determinasi mengungkapkan korelasi yang signifikan antara kepemimpinan situasional (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Selain itu, nilai R-squared yang dikoreksi menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X3), motivasi kerja (X2), dan kepemimpinan situasional (X1) berkontribusi 93,7% terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian memiliki dampak pada sisa 6,3%.
26	Fitri Sabina1, Ali Zaenal Abidin, Juwita Ramadani Fitria, Guruh Dwi Pratama (2026)	- Motivasi kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Kuantitatif	Temuan menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja

	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pengelola Gedung Plaza BNI Tangerang Selatan			karyawan. Peningkatan hasil kerja, disiplin kerja, dan kualitas secara umum berkorelasi dengan tingkat motivasi dan kepuasan yang tinggi.
27	Yonas Way, Andi-Irwan, Vebby-Anwar(2026) PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI UKM PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI PAPUA BARAT DAYA	- Motivasi kerja - Kepuasan kerja - Kinerja pegawai	Kuantitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan sampai batas tertentu. Kepuasan kerja juga terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa penghargaan karyawan, lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja semuanya memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Bersamaan dengan itu, temuan uji F menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Kantor Koperasi, UKM, Industri, dan Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.
28	Ratna Sari(2026) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Daksa Sinergi Tangerang Selatan	- Motivasi kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Metode jenuh melalui kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan kepuasan kerja. Pekerja dengan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan tingkat dedikasi, tanggung

				jawab, dan produktivitas yang lebih tinggi.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

Setiap bisnis membutuhkan bantuan dan dorongan untuk memutuskan apakah akan mengambil tindakan atau tidak. Ketahanan kepemimpinan memainkan peran utama dalam menentukan apakah variabel internal dan eksternal, baik yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan, memengaruhi jalannya tindakan. Untuk menjamin bahwa staf mereka sangat termotivasi, bisnis juga harus menawarkan dorongan dan bantuan penuh kepada mereka. Dengan cara ini, motivasi kerja memberi karyawan dorongan untuk memberikan upaya terbaik mereka.

2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sedermayanti (2017: 154), motivasi kerja adalah sesuatu yang menghasilkan dorongan/semangat untuk bekerja, membangkitkan gairah untuk bekerja. Ini hanyalah salah satu definisi motivasi yang dibahas dari berbagai sumber. Dalam Anwar Prabu (2011: 94), McClelland mendefinisikan motivasi sebagai keadaan mental yang mendorong individu untuk mencapai kinerja optimal. Sutrisno (2011: 146) mendefinisikan motivasi sebagai elemen yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu. Daft (2011: 373), di sisi lain, mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan internal atau eksternal yang dapat memicu semangat dan ketekunan untuk mencapai tujuan.

Definisi-definisi ini mengarah pada kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal pada karyawan yang mengarah pada sikap menggunakan semua sumber daya mereka untuk mencapai tujuan organisasi dalam upaya untuk memenuhi tuntutan pribadi tertentu. Karyawan yang sangat termotivasi di tempat kerja akan mengerahkan lebih banyak upaya untuk menyelesaikan tugas mereka. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi

kerja yang rendah kurang antusias, mudah menyerah, dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan mereka.

2.2.1.2 Motivasi dalam Prespektif Islam

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an:

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِى الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

Artinya: Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah SWT dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS. Al-Jumu'ah: 10)

Karena Allah SWT hanya memberikan karunia, rahmat, dan rezeki kepada mereka yang memiliki semangat dan motivasi yang kuat dalam diri mereka, ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia di planet ini harus memiliki dorongan untuk memperbaiki diri. Dalam Islam, motivasi juga digambarkan sebagai dorongan untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan firman Allah SWT :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ۝ لَا شَرِيكَ لَهُ ۖ وَبِذَٰلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ

Artinya : Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanya untuk Allah SWT, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadamu dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerah diri (kepada Allah). (QS Al-An'am: 162-163)

Makna ayat ini dalam konteks motivasi adalah berfungsi sebagai katalis untuk membantu seorang karyawan melupakan perasaan lelah, bosan, dan kelelahan sehingga mereka dapat bekerja sebaik mungkin. Islam memandang niat kerja dan motivasi dengan serius. Niat yang lurus dan motivasi yang murni itu penting karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi itu ukhur. Di sisi lain, niat kotor dan motivasi yang buruk tidak ada nilainya di hadapan Allah, terutama bagi mereka yang kurang motivasi karena Allah tidak akan memberikan rahmat-Nya.Diriwayatkan oleh Ahmad

dan Baihaqi Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Umar r.a., tertulis:

إِنَّمَا ٱلأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى

Artinya: *"Bahwa setiap amal tergantung pada niat, dan setiap individu akan dihitung berdasarkan niatnya".*

Menurut ajaran Islam, bekerja adalah perbuatan yang sangat terhormat, sebagaimana diilustrasikan oleh hadits yang telah disebutkan di atas. Pelajaran yang sangat berharga tentang nilai kerja disampaikan oleh Nabi Muhammad (saw). Islam memandang pekerjaan sebagai sarana untuk menjaga martabat dan harga diri seseorang, yang harus dilindungi, selain untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Akibatnya, pekerjaan sangat dihargai dalam Islam. Orang-orang yang bekerja dengan tangan mereka sangat dihargai dalam Islam.

2.2.1.3 Jenis-jenis Motivasi

Sedarmayanti (2017: 154) membedakan tiga kategori motivasi :

1. Motivator utama/insentif material: alat motivasi yang memiliki nilai moneter, seperti mobil, rumah, dll.
2. Kombinasi insentif finansial dan non-material: alat pendorong yang ditawarkan dalam bentuk uang tunai atau produk, termasuk mobil, promosi yang ditargetkan, jaminan pekerjaan, dll.
3. Insentif non-material: alat motivasi yang tidak dapat diukur dalam bentuk moneter, seperti penempatan yang tepat, pelatihan yang sistematis, promosi yang objektif, jaminan pekerjaan, keterlibatan perwakilan karyawan dalam pengambilan keputusan, kondisi kerja yang menguntungkan, informasi perusahaan, fasilitas rekreasi, perawatan kesehatan, dll.

Insentif non-materiil adalah metode motivasi yang tidak memiliki nilai moneter, seperti pekerjaan yang aman, pelatihan sistematis, promosi objektif, dan penempatan yang sesuai. Keterlibatan perwakilan karyawan dalam pengambilan keputusan, lingkungan kerja yang nyaman, akses ke informasi perusahaan, kesempatan rekreasi, perawatan medis, dan lain sebagainya.

2.2.1.4 Tujuan Motivasi Kerja

Pada intinya, motivasi dapat menginspirasi pekerja untuk mengerahkan banyak usaha untuk mencapai tujuan mereka. Hasibuan (2008: 146) mencantumkan sejumlah tujuan yang dapat dicapai melalui motivasi, seperti:Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

1. Meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas pekerja.
3. Mempertahankan stabilitas pekerjaan bagi karyawan.
4. Meningkatkan disiplin di antara karyawan.
5. Memupuk lingkungan kerja yang menyenangkan.
6. Meningkatkan efektivitas perekrutan staf.
7. Meningkatkan kesejahteraan pekerja.
8. Meningkatkan keterlibatan, kreativitas, dan loyalitas di antara karyawan.
9. Meningkatkan efisiensi bahan baku dan peralatan.
10. Membuat pekerja lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

2.2.1.5 Teori-teori Motivasi Kerja

Kategori-kategori berikut mencakup teori motivasi kerja:

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Maslow, yang terkenal dengan teori hierarki kebutuhannya, menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibagi menjadi lima tahap, dari terendah hingga tertinggi, menurut Sedarmayanti (2017). Berikut adalah deskripsi hierarki kebutuhan Maslow:

Gambar 2.1 Teori Kebutuhan Maslow

Sumber: Sedarmayanti (2017)

Teori kebutuhan Maslow umumnya mengidentifikasi lima kategori keinginan yang, tergantung pada kepentingannya, dapat memotivasi individu, menurut Sedarmayanti (2017: 155).

1. Kebutuhan Fisiologis

   Kebutuhan paling mendasar sangat penting untuk keberadaan dan kelangsungan hidup manusia.

2. Kebutuhan akan Keamanan

   Tujuan manusia yang paling mudah dipahami adalah terbebas dari bahaya yang paling mengancam jiwa.

3. Kebutuhan Sosial

   Manusia menyukai dan bahkan membutuhkan hubungan interpersonal dan komunitas karena mereka adalah makhluk sosial.

4. Kebutuhan akan Harga Diri

   Dalam banyak hal, orang ingin dianggap penting. Ini menunjukkan pentingnya harga diri.

5. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri

   Aktualisasi diri adalah kebutuhan yang paling penting tetapi paling kurang dipahami dalam hierarki keinginan manusia.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

   Menurut Clayton Alderfer dalam Draft, teori ini memberikan modifikasi dari teori Maslow (2011: 377). Tiga kategori digunakan oleh teori ERG untuk mengklasifikasikan keutuhan:

a) Kebutuhan eksistensi, yang penting untuk kesejahteraan fisik dan mencakup tuntutan psikologis dan keamanan.

b) Kebutuhan keterkaitan, yang mencakup kebutuhan akan interaksi interpersonal yang sehat serta tuntutan sosial dan prestise. Misalnya, pekerja menjaga hubungan interpersonal dengan rekan kerja mereka.

c) Kebutuhan pertumbuhan, yang berfokus pada kebutuhan akan pengembangan potensi manusia, peningkatan kompetensi, dan pertumbuhan pribadi. Ini mencakup keinginan untuk aktualisasi diri dan harga diri.

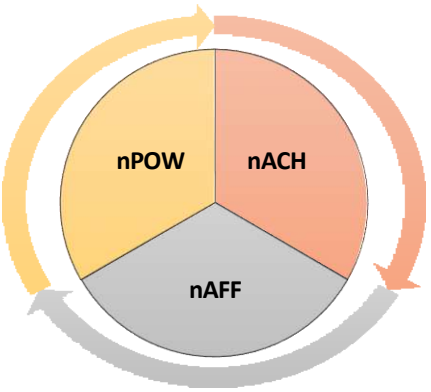
3. Teori Kebutuhan (*McClelland*)

1. Teori ini disebut *Achievement Theory* (Teori Prestasi)

   esis David McClelland menekankan bahwa kebutuhan seseorang berkembang melalui pembelajaran dan diperoleh melalui interaksi dengan lingkungan, sedangkan teori Maslow menyoroti hierarki kebutuhan yang bersifat bawaan pada seseorang sejak lahir

2. Menurut Sedarmayanti (2017: 157), teori motivasi McClelland menyoroti pentingnya tiga kategori kebutuhan:

Gambar 2.2 Teori Kebutuhan Mc Clelland



Sumber: Sedarmayanti (2017)

a) *Dorongan untuk Sukses (nAch)*

Kebutuhan akan prestasi: dorongan untuk memecahkan masalah,

menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, atau melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efektif.

b) *Need for Power (nPow)*

Dorongan untuk mengawasi atau mengelola orang, membentuk perilaku mereka, atau memikul tanggung jawab atas mereka dikenal sebagai kebutuhan akan kekuasaan.

c) *Need for Affliation (nAff)*

Kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan untuk membangun dan memelihara hubungan yang hangat dan ramah dengan orang lain.

3. Teori Harapan

Upaya kerja yang dilakukan di tempat kerja dijelaskan oleh Vroom, pencipta Teori Harapan, dalam Sedarmayanti (2017). Dengan demikian, teori ini didasarkan pada gagasan bahwa "Orang akan melakukan apa yang mampu mereka lakukan jika mereka bersedia melakukannya". Saat menggunakan Teori Harapan, para pemimpin perlu menyadari tiga faktor, menurut Sedarmayanti (2017: 159):

a. *Expectancy (Harapan)*

Kesadaran seseorang bahwa mereka dapat berkinerja pada berbagai tingkatan melalui pekerjaan mereka.

b. *Intrumentality (Intrumentalitas)*

Pemahaman seseorang bahwa hasil kerja akan muncul sebagai akibat dari penyelesaian tugas.

c. *Valence* (Valensi)

Pentingnya yang diberikan individu pada hasil kerja. Rumus berikut mewakili teori ini

$$M = E \times I \times V$$

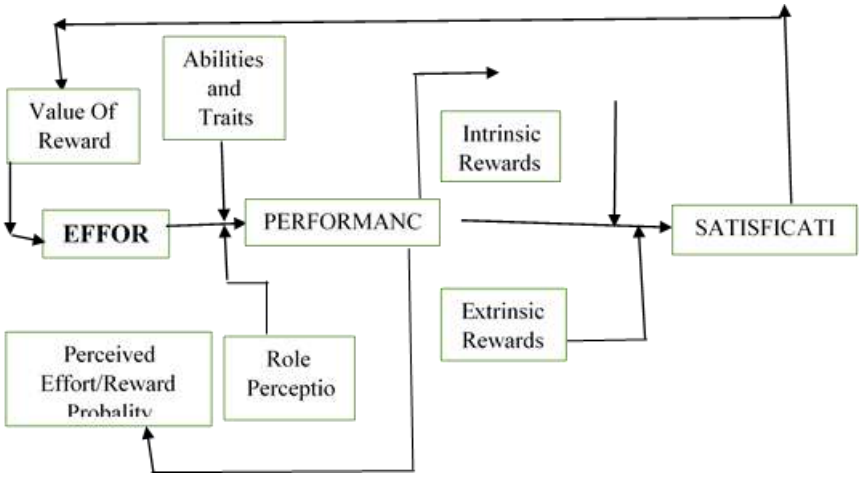
Menurut rumus ini, para pemimpin harus secara aktif mengambil langkah-langkah untuk mengoptimalkan ketiga kategori tersebut guna mencapai tingkat motivasi kerja yang tinggi.

4. Model porter

Sebagai pengembangan dari teori Harapan, model yang dikemukakan

oleh Porter & Lawler (1968) secara efektif menawarkan penjelasan menyeluruh tentang motivasi dengan menggabungkan berbagai elemen. Berikut adalah Model Porter & Lawler: Penjelasan singkat

Gambar 2.4 Model Porter & Lawler



Uraian singkat :

1. Tingkat daya tarik atau nilai imbalan.
2. Keyakinan bahwa upaya dapat dilakukan untuk mencapai tingkat kinerja yang akan menghasilkan imbalan.
3. Upaya yang dilakukan.
4. Pekerjaan yang diselesaikan atau kinerja.
5. Kemampuan, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan bakat intelektual serta kualitas seperti ketekunan, kegigihan, dan keteguhan.
6. Bagaimana individu memandang pekerjaannya dalam kaitannya dengan pedoman organisasi.
7. Kegembiraan, kebanggaan, dan rasa kompetensi adalah contoh imbalan intrinsik.
8. Di tempat kerja, orang lain memberikan imbalan intrinsik dalam bentuk uang tunai atau pujian atau pengakuan.
9. Ada dua jenis imbalan yang mengarah pada kepuasan.

10. Kesan tentang seberapa adil penghargaan tersebut.

5. Teory X dan Teory Y

Menurut Douglas McGregor dalam Sedarmayanti (2017: 163-164) merumuskan asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi:

a) Teori X (negatif) merumuskan asumsi :

1. Para pekerja benar-benar membenci pekerjaan mereka dan akan melakukan apa saja untuk menghindarinya.
2. Karyawan harus dipantau dan dikendalikan karena mereka membenci pekerjaan mereka; jika mereka tidak bekerja keras, mereka bahkan dapat diancam dengan tindakan hukum.
3. Para pekerja akan menghindari tugas-tugas mereka dan, jika memungkinkan, mengejar tujuan resmi.
4. Mayoritas pekerja lebih memprioritaskan keamanan daripada elemen-elemen lain yang terkait erat dengan ambisi rendah.

b) Terori Y (positif) memiliki asumsi :

1. Baik itu tempat rekreasi atau istirahat dalam arti percakapan atau hanya tempat untuk berbicara, karyawan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang lazim, biasa, dan alami.
2. Jika orang berkomitmen pada objektivitas, mereka akan mengembangkan pengendalian diri dan tujuan pribadi.
3. Banyak kelompok, bukan hanya manajemen puncak dan dewan direksi, memiliki kapasitas untuk membuat penilaian yang bijaksana dan kreatif.

2.2.1.6 Analisis Masalah Motivasi

Ketika perilaku seseorang di tempat kerja tidak sesuai harapan, masalah terkait pekerjaan akan muncul. Masalah-masalah ini bukan disebabkan oleh kurangnya motivasi, melainkan oleh hal-hal berikut:

1. Masalah Komunikasi

   Dalam hal ini, salah tafsir terhadap apa yang diharapkan mengakibatkan kegagalan dalam menyelesaikan tugas.
2. Masalah Kemampuan dan Keterampilan

Orang tersebut tidak mampu melaksanakan tugas sebagaimana diharapkan, baik secara mental maupun fisik.

3. Masalah Pelatihan

   Terlepas dari insentif, kinerja kerja dalam situasi ini akan tetap di bawah standar sampai pelatihan diberikan.

4. Masalah Peluang

   Pekerja dibatasi oleh faktor kontekstual, seperti kurangnya alat atau teknik, meskipun mereka menyadari apa dan bagaimana melaksanakan tugas tersebut.

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Penegertian Kepuasan Kerja

Suatu konsep psikologis yang dikenal sebagai "teori kepuasan kerja" bertujuan untuk menjelaskan mengapa orang merasa bahagia atau tidak bahagia dengan pekerjaan mereka. Karena “teori kepuasan kerja” bertujuan untuk menjelaskan mengapa orang merasa bahagia atau tidak bahagia dengan pekerjaan mereka. Teori mengikuti teori-teori tersebut,- teori beserta referensi yang relevan ,referensi telah diletakkan, telah dikemukakan untuk menjelaskan kepuasan kerja. Selanjutnya, mari kita menjelaskan tentang kepuasan kerja.

Kebutuhan gagasan kepuasan kepuasan dasar : Menurut gagasan ini, kepuasan kerja terkait langsung dengan terpenuhinya kebutuhan dasar manusia, termasuk kebutuhan akan koneksi sosial, otonomi, kompetensi, dan pengakuan. Gagasan: Menurut gagasan ini, kepuasan kerja terkait langsung dengan menyampaikan kebutuhan dasar manusia, termasuk kebutuhan akan koneksi sosial, otonomi, kompetensi, dan pengakuan. Deci dan Ryan mengusulkan ide ini dalamide Tahun 1985 dalam buku mereka tahun 1985 *"Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior"* dengan judul Ide Penentuan Diri (Self-Determination idea /SDT). Buku “Motivasi Intrinsik dan Penentuan Diri dalam Perilaku Manusia" dengan judul Gagasan Penentuan Diri (SDT). Ryan, R.M., dan Deci, E.L (1985). perilaku didorong

manusia oleholeh motivasi intrinsik motivasi intrinsikpenentuan diri .dan penentuan nasib sendiri. Springer, AS

Teori Kepuasan-Kinerja mengemukakan adanya hubungan antara kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja .hubungan antara kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja . Orang yang senangdengan pekerjaan biasanya di dalamlebih baik daripada mereka yang tidak .Mereka yang memiliki pekerjaan umumnya memiliki prospek yang lebih baik daripada mereka yang tidak . Locke mengemukakan teori ini dalam bukunya tahun 1969 "Apa itu Kepuasan Kerja?" (Locke, EA (1969)). teori dalam bukunya tahun 1969 "Apa itu Kepuasan Kerja ?" (Locke, EA (1969)). Kinerja Manusia dan Perilaku Organisasi, 4(4), 309-336.Kepuasan kerja Kepuasan: apa itu ? Kinerja dan Perilaku Organisasi , 4(4), 309-336 . Locke mendefinisikan kepuasan kerja kepuasan sebagai persepsi seseorang tentang seberapa baik harapan mereka terpenuhi atau seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka .sebagai persepsi seseorang tentang seberapa baik harapan mereka terpenuhi atau seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka . E. A. Locke (1969). kepuasan maksudnya? Kinerja danManusia Perilaku Organisasi , 4(4), 309-336.

Maslow menyatakan bahwa bertemu orang-orang kebutuhan psikologis dan praktis psikologis di tempat kerja seperti keinginan akan otonomi, pengakuan, dan penghargaan berkaitan dengan kebahagiaan kerja .dan persyaratan praktis di tempat kerja seperti keinginan akan otonomi, pengakuan, dan penghargaan berkaitan dengan kebahagiaan kerja. AH Maslow (1943). manusiaHipotesis motivasimanusia hipotesa. Jurnal Psikologi , 50(4), 370-396.

2.2.2.2 Kepuasan Kerja dalam prespektif islam

Dalam Islam, kepuasan kerja kepuasansangat erat kaitannya dengan keridhaan Allah, yang diperoleh dengan bekerja jujur, memenuhi kewajiban tanpa rasa kesal , dan menikmati pekerjaan yang dilakukan .terkait erat kesenangan Tuhan, yang diperoleh dengan bekerja jujur, memenuhi kewajiban tanpa rasa kesal dan menikmati pekerjaan yang dilakukan

.Kehendak Tuhan, erat yang kesenangan Mungkin, yang dapat dicapai dengan bekerja jujur, memenuhi kewajiban tanpa rasa kesal, dan menikmati pekerjaan yang dilakukan. Dicapai dengan bekerja jujur, memenuhi kewajiban tanpa rasa kesal, dan menikmati pekerjaan yang dilakukan . Dalam ayat 58 surat At-Taubah, Allah berfirman :

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَّلْمِزُكَ فِى الصَّدَقٰتِۚ فَاِنْ اُعْطُوْا مِنْهَا رَضُوْا وَاِنْ لَّمْ يُعْطَوْا مِنْهَآ اِذَا هُمْ يَسْخَطُوْنَ

Artinya : " dan di antara mereka ada orang yang mencelamu tentang (distribusi) zakat; jika mereka diberi sebahagian dari padanya, mereka bersenang hati, dan jika mereka tidak diberi sebahagian dari padanya, dengan serta merta mereka menjadi marah," (QS. At-Taubah [9]:58).

Selain itu, Hadist yang diriwayatkan Al -Tabarani. Rasulullah SAW bersabda :

"إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ"

Artinya :" sesungguhnya Allah mencintai orang yang melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan tepat, terarah, dan tuntas."

Jika seorang Jika karyawan mendapatkan apa yang mereka harapkan atau inginkan, mereka akan bahagia. Kepuasan terkadang dilihat sebagai evaluasi pandangan atau sentimen keseluruhan karyawan mengenai gaji, hubungan interpersonal antar rekan kerja, dan tempat kerja itu sendiri . Dapat dikatakan bahwa kerja keras itu sendiri yang mengarah pada kepuasan kerja (Hanani, 2015). Menurut tafsiran Jalalain dalam Hermawati (2018) , " Dan di antara mereka ada yang mengkritikmu) mengutukmu (tentang) pembagian zakat : jika mereka diberi sebagian darinyalangsung menjadi marah.

2.2.2.3 Teori Kepusan Kerja

Berikut ini adalah teori-teori terkenal tentang kebahagiaan kerja, menurut Rivai dan Veithzal (2004: 474)

1. Teori tidak kesesuaian *(Discrepany Theory)*

   Hipotesis ini menghitung diskrepansi antara harapan individu dan pengalaman aktual untuk mengukur tingkat kepuasan kerja mereka . Dengan demikian , mereka akan menjadi lebih senang jika tingkat kepuasan yang mereka alami melebihi harapan mereka , menghasilkan diskrepansi — tetapi yang positif.

2. Diskrepansi Teori Keadilan *(Equity Theory)*

   Menurut pandangan ini, ada atau tidaknya keadilan di tempat kerja akan menentukan apakah individu merasa puas atau tidak. Gagasan ini menyatakan bahwa masukan , hasil , keadilan , dan ketidakadilan adalah elemen - elemen dari teori kesetaraan .

3. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

   Sudut pandang membedakan antara ini kepuasan kerjakepuasan dan ketidakpuasan Dan.ketidakpuasan. Ketidakpuasan dan kepuasan kerja kepuasanbukanlah faktor yang konstan .bukanlah faktor konstan . Menurut hipotesis tersebut , terdapat dua kategori karakteristik pekerjaan. Menurut hipotesis tersebut , terdapat dua kategori karakteristik pekerjaan :

*Satisfies/*motivator: adalah situasi atau faktor-faktor yang diperlukan untuk menjadi puas dengan pekerjaan seseorang. Ini termasuk pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, dan kesempatan untuk promosi. Menuhi faktor-faktor ini akan membuat seseorang puas, tetapi tidak memenuhinya tidak selalu menyebabkan ketidakpuasan.

Interaksi, serta kondisi/status kerja , adalah contoh elemen yang menjadi sumber ketidakpuasan. Aspek-aspek ini melibatkan dorongan biologis dan tuntutan karyawan jika tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak bahagia.

2.2.2.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Dalam buku Marbawi (2016:84), Indra Wijaya (2002: 72) menyatakan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaannya biasanya yang menentukan

tingkat kepuasan kerjanya .bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaannya biasanya yang menentukan tingkat kepuasan kerjanya. Sejumlah nomor elemen, termasuk perasaan dan pola perilaku, termasuk dalam konsep kepuasan kerja. dariBerbagai elemen, termasuk perasaan dan pola perilaku, termasuk dalam konsep kepuasan kerja. Meskipun tidak langsung terlihat bukan, kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil kerja seseorang. Dengan Kepuasan kerja dapat langsung terlihat dari hasil kerja seseorang. demikian, meskipun menantang dan abstrak, kepuasan adalah sesuatu yang perlu dipikirkan. Jika hal itu menantang dan abstrak, kepuasan adalah sesuatu yang perlu dipikirkan. Selain itu, Indrawijaya (2002:72) menguraikan pentingnya makna perusahaan mempertimbangkan bisnis kerja karyawan, termasuk : Mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan termasuk:

1. Nilai karyawan : Para pekerja mengabdikan sebagian dari waktu bangun mereka untuk pekerjaan mereka. sebagian dari waktu bangun mereka untuk pekerjaan mereka. Oleh karena Hasilnya, baik atasan maupun karyawan ingin memanfaatkan waktu ini sebaik - baiknya dan waktu ini sebaik - baiknya diadan menjadikannya menyenangkan, menggembirakan, dan membahagiakan. Menyenangkan, menggembirakan, dan membahagiakan.
2. Alasan kesehatan mental : kesehatan Pengorganisasian dan pekerjaan dapat menyebabkan stres psikologis. Alasannya: Pengorganisasian dan pekerjaan dapat menyebabkan stres psikologis. Sudah umum diketahui diketahui bahwa orang-orang orang -orangtidak menganggap pekerjaan mereka bermakna atau berharga sering kali menyampaikan pendapat tersebut kepada keluarga dan komunitas mereka. Mereka yang merasa pekerjaan mereka tidak berarti atau tidak berharga sering kali menyampaikan pendapat tersebut kepada keluarga dan komunitas mereka.
3. Alasan yang berkaitan terhadap kesehatan fisik : Menurut penelitian yang risetdilakukan di AS oleh Palmore (1969), orang yang mencintai pekerjaannya seringkali hidup lebih lama daripada orang yang memiliki

pekerjaan yang mereka benci. Seperti yang dilakukan di AS oleh Palmore (1969), orang yang mencintai pekerjaannya seringkali hidup lebih lama daripada orang yang memiliki pekerjaan yang mereka benci. Tentu saja, legitimasi penelitian Palmor masih bisa diperdebatkan. masih bisa diperdebatkan.

2.2.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Suwanto mengutip Hasibuan (2016:85) dalam bukunya buku"Prinsip-prinsip "Prinsip-prinsip"Sumber Daya Manusia" (2001:187) yang mengatakan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji, stabilitas pekerjaan , promosi, koneksi di tempat kerja, prospek masa depan, dan pekerjaan itu sendiri. dari Manajemen Sumber Daya Manusia" (2001:187) yang menyatakan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji, stabilitas pekerjaan , promosi, koneksi di tempat kerja, prospek masa depan, dan pekerjaan itu sendiri . Kreitner dan Kinicki (1998) menyatakan bahwa empat kategori karakteristik dapat memberikan dampak dapat berdampak pada elemen - elemen padakepuasan kerja, seperti kepuasan kerja, kompensasi, promosi, dan rekan kerja : Unsur-unsur penting dari kepuasan kerja, seperti kepuasan kerja, kompensasi, promosi, dan rekan kerja : *Monetary, non monetary,* Ciri - ciri pekerjaan *(job characteristics),* Karakteristik kerja *(work characteristics),* Karakteristik personal *(individual characteristics)*

Blau (1998) menyatakan bahwa bekerja kebahagiaan kebahagiaan memiliki dampak pada penilaian kinerja, yang berarti:memiliki dampak pada penilaian kinerja , yang berarti :

1. Kepuasan kerja mengacu pada kepuasan individu terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, meliputi evaluasi kinerja, seleksi, tunjangan, insentif, Kepuasan individu terhadap perlakuan yang diterima di tempat kerja, meliputi evaluasi kinerja, seleksi, tunjangan, insentif, atau pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja.
2. Konsep kepuasan kerja bersifat multifaset, bukan hanya satu dimensi. Konsep kepuasan kerja bersifat multifaset, bukan hanya satu dimensi.

Seseorang mungkin merasa puas dengan satu aspek tetapi tidak bahagia dengan aspek lainnya. Seseorang mungkin merasa puas dengan satu aspek tetapi tidak bahagia dengan aspek lainnya.

Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai emosi/perasaan karyawan yang positif atau negatif terkait pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan upah/imbalan, keadaan pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan kerja. Jika kepuasan terkait pekerjaan ini penting, aspek terpenting adalah dampak kepuasan terkait pekerjaan pada organisasi yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Dan keterlibatan karyawan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Organisasi yang mendorong kerja melalui praktik akan memberikan hasil yang agak efektif dan efisien. Secara umum, karyawan yang merasa puas akan bekerja lebih tekun dan efektif daripada mereka yang (Etzioni, 1964: Gross & Etzioni: 1985) dalam jurnal Cheri Ostroff berjudul "Hubungan antara kepuasan sikap, dan kinerja: Sebuah Analisa Tingkat Organisasional," 2003. Menurut Smith, Kendell, dan Hulin (1969), yang dikutip Luthans (2002) dalam Siahaan (2007), faktor yang menentukan produktivitas kerja adalah :

a. Pekerjaan sebenarnya
b. Peluang promosi
c. Pengawasan (kejutan)
d. Rekan kerja
e. Jenis pekerjaan
f. Pengawasan
g. Gaji saat ini
h. Peluang promosi
i. Koneksi dengan kolega

Menurut Robbins (2008), para manajer memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena beberapa alasan.

1. Karyawan yang tidak puas lebih sering meninggalkan kerja dan besar kemungkinan mengundurkan diri.

2. Karyawan yang puas mempeunyai kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang (aspirasi);
3. Kepuasan pada pekerjaan terbawa pada kehidupan karyawan diluar pekerjaan (kesetian).
4. Bagi manajemen, pekerja yang terpuaskan akan memberikan produktivitas yang lebih tinggi karena gangguan (distribusi) yang lebih sedikit (pengabdian).

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam bahasa Inggris, istilah "performance" adalah kata benda yang berarti "kinerja." Salah satu artinya adalah "sesuatu yang dilakukan." Kinerja didefinisikan oleh Prawirosentono (1999: 2) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan berbagai wewenang dan tugas mereka untuk memenuhi tujuan organisasi secara legal, moral, dan etis.

Kinerja, menurut Mangkunegara (2001: 67), adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh skema insentif yang diterapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

2.2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dievaluasi sebagai berikut, mengikuti Bangun (2012) dalam Marbawi (2016:94) :

1. Kuantitas pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan seseorang atau kelompok sesuai dengan persyaratan pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan, setiap orang di perusahaan harus memenuhi standar tertentu.
3. Ketetapan waktu, setiap pekerjaan memiliki karateristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena

memliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran. Beberapa pekerjaan membutuhkan pekerja untuk hadir dan mengerjakannya dalam waktu yang ditentukan.
5. Kapasitas untuk kolaborasi. Satu individu mungkin tidak diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Beberapa pekerjaan mungkin membutuhkan dua atau lebih pekerja, sehingga membutuhkan kerja tim.

Selain itu, menurut Gomez dalam Kaswan (2012: 189), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

1. Kemampuan dan keterampilan karyawan, seperti kecerdasan, keterampilan interpersonal, dan keahlian kerja, tercermin dalam faktor kemampuan.
2. Meskipun berbagai pengaruh eksternal, termasuk penghargaan dan hukuman, dapat berdampak pada faktor motivasi, elemen-elemen ini pada akhirnya bergantung pada kemauan karyawan untuk mengerahkan upaya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka.
3. Meskipun berbagai pengaruh eksternal, termasuk penghargaan dan hukuman, dapat berdampak pada faktor motivasi, elemen-elemen ini pada akhirnya bergantung pada kemauan karyawan untuk mengerahkan upaya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka.

2.2.3.3. Langkah – langkah peningkatan Kinerja

Mangkunegara (2007: 22) mencantumkan tujuh tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja:

Menentukan kekurangan dalam kinerja. Tiga metode tersedia:

1. Menggunakan informasi dan data untuk mengidentifikasi masalah.
2. Menggunakan staf untuk mengidentifikasi masalah.
3. Memeriksa masalah yang ada.

Menilai tingkat keparahan kekurangan dan mengatasinya. Rincian berikut diperlukan untuk memperbaiki keadaan:

1. Menentukan masalah seakurat mungkin.
2. Menilai tingkat keseriusan masalah.

3. Menentukan penyebab kekurangan.
4. Membuat rencana tindakan untuk mengatasi penyebab kekurangan.
5. Melaksanakan rencana tindakan.
6. Menilai masalah.
7. Jika perlu, mulai dari awal.

2.2.3.4 Karakteristik Kinerja karyawan

Mangkunegara (2008: 68) mencantumkan ciri-ciri orang berkinerja tinggi sebagai berikut:

1. Mereka memiliki rasa tanggung jawab yang kuat.
2. Mereka siap mengambil risiko dan menghadapi konsekuensinya.
3. Tujuan mereka masuk akal.
4. Mereka memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bekerja keras untuk memenuhinya.
5. Mereka menggunakan umpan balik yang nyata dalam setiap tugas.
6. Mereka mencari peluang untuk melaksanakan rencana mereka.

2.2.3.5 Kinerja karyawan dalam pandangan islam

Dari sudut pandang Islam, kinerja adalah cara bagi seseorang untuk menyadari siapa dirinya. Kinerja dapat menginspirasi orang untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi karena merupakan ekspresi nyata dari penerapan nilai-nilai, gagasan, dan pemahaman yang didasarkan pada standar moral yang kuat (Multitama, 2006:85). Mereka harus menjalankan tugas mereka dengan tekun dan tulus, terstruktur dalam menangani berbagai hal, dan tidak hanya mengharapkan pujian dari atasan atau rekan kerja mereka.

Kinerja karyawan yang baik juga dibahas dalam Al-Qur'an dan Hadits, sebagaimana dijelaskan dalam Surah As-Saff, ayat 4.

إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلَّذِينَ يُقَـٰتِلُونَ فِى سَبِيلِهِۦ صَفًّا كَأَنَّهُم بُنْيَـٰنٌ مَّرْصُوصٌ

Artinya : "sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh" (Q.S. As-Shaff (61) : 4)

Pernyataan Allah dalam Surah Al-Shaff, ayat 4 di atas, menunjukkan bagaimana Dia memerintahkan para pengikut-Nya untuk berperang dalam barisan yang bersih dan tertib. Ketika terlibat dalam aktivitas apa pun atau bergabung dengan organisasi tertentu, diharapkan untuk melakukannya dengan cara yang memajukan standar kinerja dan tujuan organisasi tersebut atau organisasi lain.

Tafsir Jalalain mengklaim dalam Hermawati (2018) bahwa pernyataan "Sesungguhnya Allah mencintai" berarti "selalu membantu dan memuliakan" (mereka yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur). Keadaan berada dalam barisan yang teratur (seolah-olah mereka adalah bangunan yang kokoh) adalah apa yang dimaksud dengan istilah "shaffan", dengan sebagian dari mereka lebih terikat satu sama lain. Sebuah hadits membahas tentang keutamaan orang-orang yang berorientasi pada kinerja dan etos kerja mereka. Menurut Sahih Bukhari, no. 2072. Menurut Rasulullah SAW:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Artinya : " tidak ada makanan yang lebih baik daripada makanan yang dihasilkan dari kerja keras tangannya sendiri".

2.3 Hubungan Antar Variabel

Hipotesis yang diterima (Ha) atau hipotesis yang pada akhirnya akan ditolak (Ho) adalah hasil dari hubungan antar variabel, yang menghubungkan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini termasuk dalam hubungan asimetris di mana variabel lain (variabel dependen), yang dijelaskan sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Owasu (2012), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh insentif kerja, yang meliputi kenaikan gaji, mobilisasi staf, dan kreativitas karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kenaikan gaji. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan tumbuh sebanding dengan tingkat motivasi kerja mereka dalam kaitannya dengan kenaikan kompensasi, mobilisasi

staf, dan kreativitas karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja

Menurut penelitian yang dipublikasikan dalam artikel "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja di Bumi Saba Indonesia" oleh Reina Poetri dan Anne Charina (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Rekan kerja, pengawasan, promosi, dan penghargaan/upah dapat digunakan untuk mengukur kebahagiaan kerja. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan tingkat kebahagiaan kerja mereka.

2.3.2 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja

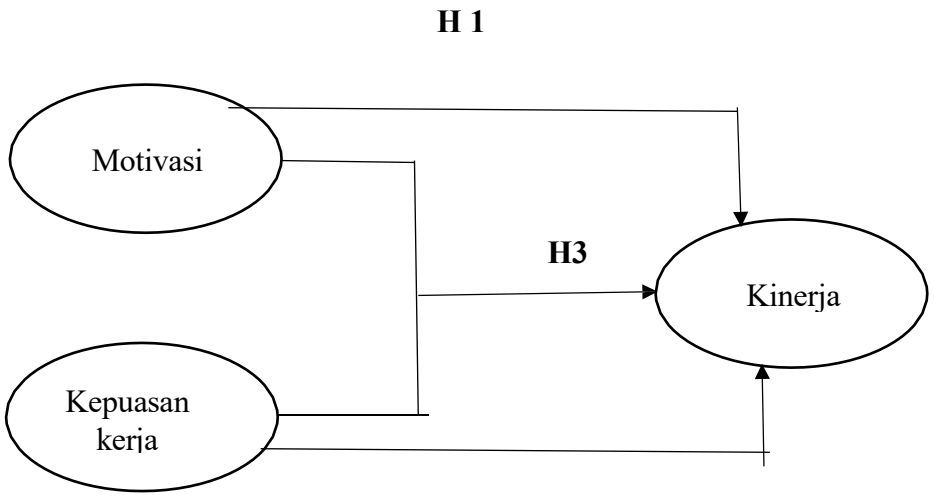
Menurut penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Gagas Energi Indonesia Jakarta" oleh Nyoman Suardhita, Ahmad Rafik, dan Otto Siregar (2020), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan.

Banyak penelitian di bidang psikologi industri-organisasi dan manajemen sumber daya manusia telah mengkaji hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja. Hubungan antara motivasi kerja yang kuat dan kinerja karyawan yang efektif di tempat kerja telah menjadi subjek beberapa penelitian. Sumber daya berikut dapat dikonsultasikan untuk memahami hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan literatur terkini, dapat dibuat sebuah model kerangka konseptual yang dapat menjadi dasar penelitian ini. Model kerangka ini memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Kinerja merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor independen.

Gambar 2.5 Kerangka Konseptual dalam Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada perusahaan PT East Kedaton Jayaland



Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi serta kepuasan kerja (X3).

2.5 Hipotesis

Teori-teori berikut dapat dikemukakan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teoritis, dan kerangka konseptual yang disebutkan di atas:

H1 : terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

H3 : terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan statistik untuk menarik kesimpulan dari peristiwa yang dapat diamati sambil mendeskripsikan, menganalisis, dan menjelaskan apa yang sedang diteliti sebagaimana adanya (Listiani: 2017). Akibatnya, jelas bahwa penelitian deskriptif kuantitatif tidak bertujuan untuk membuktikan hipotesis tertentu; melainkan, ia menggunakan data (angka) untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menjelaskan suatu fenomena.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Studi ini dilakukan di PT East Kedaton Jayaland, yang berlokasi di Jalan Kapuas, Jogoyudan, Lumajang 67315, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak di industri real estat. Studi ini akan dimulai pada Maret 2025, dan durasinya akan dimodifikasi berdasarkan kebutuhan.

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari benda atau orang dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan diambil kesimpulannya (Sugiyono 2015: 117). 56 pekerja PT East Kedaton Jayaland berperan sebagai populasi dalam kasus ini.

3.3.1 Sampel

Pengambilan sampel jenuh, yang menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel, digunakan dalam proses pengambilan sampel. Hal ini sering dilakukan ketika populasi kecil atau ketika tujuan penelitian adalah untuk menarik kesimpulan luas dengan kesalahan yang dapat diabaikan. Penulis ini setuju dengan penulis lain, Sugiyono (2011: 68), yang mendefinisikan pengambilan sampel jenuh sebagai sensus di mana setiap anggota populasi diambil sampelnya. Pengambilan sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini. Sebanyak 56 personel PT East Kedaton Jayaland membentuk sampel penelitian.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional berfungsi sebagai panduan untuk mengukur suatu variabel, memungkinkan peneliti untuk menilai kebenaran pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini, definisi operasionalnya adalah:

3.4.1 Motivasi Kerja

Sikap karyawan terhadap isu-isu terkait pekerjaan di dalam organisasi membentuk motivasi mereka. Istilah "motivasi" berasal dari bahasa Latin "motive" atau "movere," yang berarti "mengarahkan." Robbins dan Judge (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan ketekunan, kekuatan, dan arah seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Individu yang sangat termotivasi adalah individu yang mengerahkan upaya signifikan untuk memenuhi tujuan produksi unit kerja mereka dan perusahaan tempat mereka bekerja.

3.4.2. Kepuasan Kerja

Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan interaksi dengan rekan kerja disebut sebagai kepuasan kerja. Akibatnya, kepuasan kerja sangat penting bagi pekerja karena memungkinkan mereka untuk terlibat dengan tempat kerja dan memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan secara efisien dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasibuan (2001: 202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang ditandai dengan kecintaan dan antusiasme terhadap pekerjaan seseorang. Kinerja kerja, disiplin, dan moral semuanya mencerminkan pola pikir ini. Seseorang dapat merasa puas dengan pekerjaannya baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.

3.4.3 Kinerja Karyawan

Karena setiap karyawan memiliki kapasitas yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, kinerja adalah hasil dari kerja individu pada periode tertentu. Jika seseorang merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan, hasil pekerjaannya dapat positif dan sesuai dengan tujuan. Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2006: 67), adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang dicapai seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item pertanyaan	Sumber
1	Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan fisiologis	1. Saya merasa pekerjaan ini memberikan penghasilan yang mencukupi kebutuhan hidup saya.	Maslow, A. H. (1943
		Kebutuhan rasa aman	1. Saya merasa aman dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan ini. 2. Saya mendapatkan jaminan keamanan kerja dari perusahaan	
		Kebutuhan sosial	3.Saya merasa dihargai dan diakui oleh rekan kerja saya. 4. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.	
		Kebutuhan penghargaan	Saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas prestasi kerja saya. 6. Saya merasa atasan menghargai kontribusi saya terhadap perusahaan. Saya merasa atasan menghargai kontribusi saya terhadap perusahaan.	
		Aktualisasi diri	8. Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. 9. Pekerjaan saya memungkinkan saya menunjukkan kemampuan terbaik saya.	
2	Kepuasan Kerja (X2)	Kondisi kerja/Fasilitas kerja	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja. Fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung kelancaran pekerjaan saya.	Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2015)
		Pengawasan	Atasan saya memberikan	

			arahan dan dukungan yang baik dalam pekerjaan.	
		Partisipasi kerja	Saya merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	Keith Davis (2002)
		Gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.	Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2015)
		Insentif	Bonus atau insentif yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	Malayu S.P. Hasibuan (2016)
		Promosi	Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi atau jenjang karier di perusahaan.	Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2015)
		Pengembangan karir	Perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.	Veithzal Rivai (2014)
3	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas kerja	kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	
		Kualitas kerja	tingkat ketelitian dan minimnya kesalahan kerja.	
		Disiplin kerja	ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan.	
		Tanggung jawab	kesungguhan dalam melaksanakan tugas.	
		Inisiatif	kemampuan memberikan ide atau perbaikan kerja.	
		Kemandirian kerja	5. kemampuan bekerja tanpa pengawasan terus-menerus.	

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah seperangkat pedoman yang digunakan untuk mengkuantifikasi data dari pengukuran variabel, menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 41). Skala Likert, yang mengukur sikap, persepsi, dan opini individu atau kelompok terhadap peristiwa dan keadaan sosial, digunakan dalam penelitian ini. Variabel dikembangkan menjadi indikator, yang berfungsi sebagai dasar untuk item pernyataan (Sarjono dan Julianita, 2011 dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 43). Berikut adalah beberapa contoh tanggapan alternatif terhadap kuesioner penelitian:

a. Jawaban A: sangat setuju dengan skor 5.
b. Jawaban B: setuju dengan skor 4.
c. Jawaban C: netral dengan skor 3.
d. Jawaban D: tidak setuju dengan skor 2.
e. Jawaban E: sangat tidak setuju dengan skor 1.

3.6 Sumber Data

3.6.1 Data Primer

Data yang dikumpulkan menggunakan survei disebut sebagai data primer. Ketika peneliti mengetahui secara tepat faktor apa yang perlu dinilai dan apa yang diharapkan dari responden, kuesioner merupakan metode yang efektif untuk mengumpulkan data. Untuk mengatasi masalah penelitian, data primer dikumpulkan secara khusus. Secara umum, survei lapangan yang menggunakan semua teknik pengumpulan data ordinal menghasilkan data primer (Sugiyono, 2013).

3.7 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner adalah metode pengumpulan informasi dengan mengirimkan atau memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden (Supriyanto & Maharani, 2019: 26).

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis deskriptif

Ini adalah analisis yang memberikan gambaran luas tentang identitas dan sifat responden. Analisis deskriptif, menurut Sugiyono (2011), adalah statistik yang digunakan untuk mengevaluasi data dengan mengkarakterisasi atau menggambarkan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa tujuan membuat generalisasi atau kesimpulan yang luas.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X) dihubungkan menggunakan regresi linier berganda dengan tiga variabel. Persamaan untuk regresi linier berganda dinyatakan sebagai berikut (Misbahudin dan Hasan, 2013 : 89) :

$$Y = a+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan :

Y	= Kinerja (variabel terkait)
X1 dan X2	= Motivasi kerja dan Kepuasan kerja (variabel bebas I dan II)
A	= konstanta
B1 dan b2	= Koefisien regresi

3.9 Uji Instrumen Peneliti

3.9.1 Uji Validitas

Uji statistik yang disebut uji validitas dilakukan untuk menentukan validitas kuesioner yang diberikan kepada responden. Menurut Arikunto (2010), validitas adalah metrik yang menunjukkan validitas suatu instrumen. Menurut Pearson (dalam Arikunto, 2010), teknik korelasi Pearson digunakan untuk menentukan nilai validitas; jika koefisien korelasi (*rxy*) lebih tinggi dari nilai batas 0,7, item tersebut dianggap sah dan valid bagi pengumpul data.

3.9.2 Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah pengujian validitas. Ketika suatu instrumen digunakan sebagai alat pengumpulan data, reliabilitas adalah ukuran seberapa terpercaya pengukuran tersebut karena data instrumen tersebut dapat diandalkan dan secara konsisten menghasilkan hasil. *Alpha Cronbach* digunakan untuk menilai keandalan. Jika koefisien reliabilitas (*Alpha Cronbach*) suatu variabel atau konstruk memiliki nilai ambang batas lebih besar dari 0,7, maka dianggap terpercaya.

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

3.9.3.1 . Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi. Model dianggap ortogonal jika tidak ada hubungan antar variabel independen. Variabel independen yang memiliki hubungan 0% satu sama lain dikenal sebagai variabel ortogonal. Faktor Inflasi Varians (*VIF*) kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,1

diperlukan untuk model regresi bebas multikolinearitas (Purnomo, 2008:13).

3.9.3.2 Uji Parsial T

Untuk memastikan bagaimana faktor independen memengaruhi variabel dependen, digunakan uji parsial (uji-t). Uji parsial (uji-t) digunakan untuk memastikan apakah setiap variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2017). Tingkat signifikansi untuk uji ini ditetapkan pada 0,05. Standar berikut menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak:

1. Hipotesis nol (H0) ditolak jika nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh dari uji t kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (α) (misalnya, 0,05), atau jika T hitung > T tabel, atau sig < 0,05, diduga bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor independen memiliki dampak substansial pada variabel dependen. Dapat disimpulkan secara parsial bahwa faktor-faktor independen tidak memiliki pengaruh pada variabel dependen jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
2. Hipotesis nol (H0) diterima jika nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh dari uji t lebih tinggi dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (α) (misalnya, 0,05), atau jika T hitung < T tabel, atau sig > 0,05, diduga bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, dan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa faktor independen tidak memiliki dampak yang nyata terhadap variabel dependen.

3.9.3.3 Uji Simultan (Uji F)

Untuk memastikan apakah faktor independen (motivasi kerja dan kepuasan kerja) secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan), digunakan uji F simultan. Berikut adalah proses untuk melakukan uji F:

1. Merumuskan hipotesis
   a. H0 = X1, X2, dan X3 tidak secara signifikan mempengaruhi Y

secara simultan atau kolektif.

b. H1 = X1, X2, dan X3 secara signifikan mempengaruhi Y secara simultan atau kolektif.

2. Menentukan tingkat signifikasi yaitu sebesar 5% (0,05)
3. Dengan menggunakan aplikasi SPSS, bandingkan secara langsung tingkat signifikansi (α = 0,05) dengan tingkat signifikansi F yang diketahui dalam kondisi berikut:

   a. Nilai signifikansi F < 0,05 menunjukkan bahwa semua faktor independen secara bersamaan dan signifikan memengaruhi variabel dependen, atau bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

   b. Dapat disimpulkan bahwa semua faktor dependen tidak secara bersamaan dan signifikan memengaruhi variabel dependen ketika nilai signifikansi F > 0,05 menunjukkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.
4. Dalam keadaan berikut, bandingkan nilai F yang dihitung dengan tabel F:

   a. Jika nilai F yang dihitung > F tabel menunjukkan bahwa semua faktor independen secara bersamaan dan signifikan memengaruhi variabel dependen, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

   b. H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai F yang dihitung < F tabel. Atau, dapat dikatakan bahwa setiap variabel independen secara signifikan dan bersamaan terpengaruh.

3.9.3.4 Uji Determinasi

Tujuan dari uji determinasi adalah untuk mengevaluasi seberapa baik model tersebut menginterpretasikan fluktuasi variabel dependen. Rentang koefisien determinasi adalah nol hingga satu. Kolom Adjusted R Square pada menu tabel ringkasan model berisi koefisien determinasi. Variabel independen dapat memiliki dampak 100% pada variabel dependen ketika nilai Adjusted R Square adalah 1. Di sisi lain, variabel tersebut tidak memiliki total variasi yang dijelaskan oleh variabel independen jika nilai Adjusted R Square adalah 0 (Ghozali, 2018).

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

PT East Kedaton Jayaland Lumajang dijadikan sampel penelitian. Terdapat 56 pekerja di perusahaan tersebut. Penulis akan menguraikan keadaan partisipan penelitian berdasarkan atribut mereka dalam uraian data ini, seperti:

4.1.1 Deskrisi Karaterisik Responden

A. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin dari tadi responden, dilihat pada data lampiran tabel berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	50.%
Perempuan	28	50%
Total	**56**	**100%**

B. Usia :

Untuk mengatahui usia pada responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Umur Responden

Umur Responden	Jumlah	Presentasi
19 - 27 tahun	52	92,2 %
28 – 35 tahun	4	7,8 %
Total	**56**	**100%**

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa 52 responden, atau 92,2% dari total responden, berusia antara 19 dan 27 tahun. Sebaliknya, 4 responden, atau 7,8%, berusia antara 28 dan 35 tahun.

C. Pendidikan

Untuk mengatahui responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	23	41,1 %
Diploma	4	7,1 %
Sarjana	29	51,8 %
Total	56	100 %

Sumber: data di olah pada tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, 29 responden, atau 51,8%, memiliki gelar sarjana. Dua puluh tiga responden (41,1%) telah menyelesaikan sekolah menengah atas atau sekolah kejuruan, yang merupakan persentase tertinggi kedua. Empat responden, atau 7,1%, memiliki diploma.

D. Lama Bekerja

Untuk mengetahui jabatan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
8 bulan – 3 tahun	39	71%
3 tahun – 5 tahun	17	29%
Total	56	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, 39 responden, atau 71% dari total responden, telah bekerja selama delapan bulan hingga tiga tahun. Sebanyak 17 responden, atau 29% dari sampel, telah bekerja selama tiga hingga lima tahun.

4.2 Uji Analisis Deskriptif

4.2.1 Motivasi Kerja

Tabel 4.5 Motivasi kerja

Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Sig.	Interpretasi
MOT1	0,626	0,000	Kuat
MOT2	0,838	0,000	Sangat Kuat

Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Sig.	Interpretasi
MOT3	0,775	0,000	Kuat
MOT4	0,790	0,000	Kuat
MOT5	0,808	0,000	Sangat Kuat
MOT6	0,739	0,000	Kuat
MOT7	0,760	0,000	Kuat
MOT8	0,760	0,000	Kuat
MOT9	0,720	0,000	Kuat

Sumber: Output SPSS, diolah (2026).

Variabel Motivasi Kerja memiliki sembilan indikasi (MOT1–MOT9), menurut Tabel 4.5. Semua variabel memiliki korelasi yang baik dengan skor motivasi kerja secara keseluruhan, menurut penelitian. Dengan ambang batas signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), nilai korelasi antara item dan variabel insentif kerja bervariasi dari 0,626 hingga 0,838. Indikasi MOT2 memiliki korelasi tertinggi (0,838), sedangkan indikator MOT1 memiliki korelasi terendah (0,626).

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator secara akurat menangkap konsep motivasi kerja. Selain itu, terdapat korelasi positif antar indikator, dengan sebagian besar berada dalam kisaran sedang hingga kuat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa opini responden tentang unsur-unsur motivasi kerja yang dinilai dalam penelitian ini secara umum konsisten.

4.2.2 Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 Kepuasan kerja

Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Sig.	Interpretasi
KEP1	0,684	0,000	Kuat
KEP2	0,813	0,000	Sangat Kuat
KEP3	0,709	0,000	Kuat
KEP4	0,732	0,000	Kuat
KEP5	0,707	0,000	Kuat
KEP6	0,664	0,000	Kuat

Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Sig.	Interpretasi
KEP7	0,753	0,000	Kuat
KEP8	0,675	0,000	Kuat

Sumber: *Data diolah dari output SPSS (N = 56).*

Delapan indikator (KEP1–KEP8) membentuk variabel Kepuasan Kerja, menurut Tabel 4.6. Semua faktor memiliki korelasi positif dengan skor kepuasan kerja secara keseluruhan, menurut penelitian. Pada tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), koefisien korelasi antara indikator dan ukuran kepuasan kerja bervariasi dari 0,664 hingga 0,813. Indikator KEP2 memiliki korelasi tertinggi (0,813), sedangkan indikator KEP6 memiliki korelasi terendah (0,664). Temuan ini menunjukkan bahwa setiap ukuran secara akurat menangkap tingkat kepuasan kerja responden. Terdapat hubungan yang substansial antara aspek-aspek kepuasan kerja yang diteliti, seperti yang terlihat dari korelasi antar indikator, yang sebagian besar berada dalam kelompok sedang hingga kuat.

4.2.3 Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Kinerja karyawan

Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Sig.	Interpretasi
KIN1	0,704	0,000	Kuat
KIN2	0,738	0,000	Kuat
KIN3	0,842	0,000	Sangat Kuat
KIN4	0,764	0,000	Kuat
KIN5	0,752	0,000	Kuat
KIN6	0,742	0,000	Kuat

Sumber: *Data diolah dari output SPSS (N = 56).*

Keenam indikator (KIN1–KIN6) yang membentuk variabel Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif dan substansial dengan skor kinerja karyawan secara keseluruhan, menurut hasil analisis. Dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), nilai korelasi antara item dan faktor kinerja bervariasi dari 0,704 hingga 0,842. Indikator KIN3 memiliki korelasi

tertinggi (0,842), sedangkan indikator KIN1 memiliki korelasi terendah (0,704). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator memberikan kontribusi signifikan terhadap penjelasan kinerja karyawan. Evaluasi responden terhadap karakteristik kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, inisiatif, dan kemandirian di tempat kerja umumnya konsisten, sesuai dengan hubungan sedang hingga kuat antar indikator.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Untuk memastikan apakah setiap item kuesioner dapat secara andal menilai variabel yang sedang diselidiki, pengujian validitas dilakukan. Dasar pengambilan keputusan: Jika nilai korelasi (r terhitung) > r tabel, suatu item dianggap sah. R tabel ≈ 0,263 dengan 56 responden.

Tabel 4.7 Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1	0.626	*0,263*	Valid
	X1	0.838	*0,263*	Valid
	X1	0.775	*0,263*	Valid
	X1	0.790	*0,263*	Valid
	X1	0.808	*0,263*	Valid
	X1	0.739	*0,263*	Valid
	X1	0.760	*0,263*	Valid
	X1	0.760	*0,263*	Valid
	X1	0.720	*0,263*	Valid
Kepuasan kerja	X2	0.626	*0,263*	Valid
	X2	0.838	*0,263*	Valid
	X2	0.775	*0,263*	Valid

	X2	0.790	*0,263*	Valid
	X2	0.808	*0,263*	Valid
	X2	0.739	*0,263*	Valid
	X2	0.760	*0,263*	Valid
	X2	0.760	*0,263*	Valid
Kinerja Pegawai	Y	0.704	*0,263*	Valid
	Y	0.738	*0,263*	Valid
	Y	0.842	*0,263*	Valid
	Y	0.764	*0,263*	Valid
	Y	0.752	*0,263*	Valid
	Y	0.742	*0,263*	Valid

Tabel yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa nilai r pada tabel adalah 0,263, dan uji validitas menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan Y dianggap sah karena skornya melebihi nilai r pada tabel dan signifikansinya kurang dari 0,05.

4.3.2 Uji Realibilitas

Tingkat konsistensi dan stabilitas instrumen penelitian, seperti survei, dalam mengungkap suatu variabel diukur melalui pengujian reliabilitas. Ketika digunakan dalam kondisi yang relatif serupa, instrumen yang dapat diandalkan akan menghasilkan data yang konsisten. Koefisien Alpha Cronbach digunakan dalam penelitian ini untuk menilai reliabilitas instrumen. Nilai Alpha Cronbach > 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan atau memiliki tingkat konsistensi yang memadai, menjadi dasar pengambilan keputusan dalam pengujian reliabilitas.

Tabel 4.8 Uji Reabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.906	Reliabel

2	Kepuasn Kerja	0.863	Reliabel
3	Kinerja	0.850	Reliabel

Berdasarkan tabel sebelumnya, variabel X1 (Motivasi Kerja) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,906 > 0,60, yang menunjukkan reliabilitas. Instrumen X2 (Kepuasan Kerja) dianggap reliabel karena nilainya 0,863 > 0,60, sedangkan variabel instrumen Y (Kinerja) dianggap reliabel karena nilainya 0,850 > 0,60.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Imam Ghozali (2021) menyatakan bahwa regresi linier berganda digunakan untuk memastikan kontribusi setiap variabel terhadap model penelitian dan untuk memeriksa dampak beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti dapat memastikan apakah hubungannya positif atau negatif, seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dan seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh:

- Motivasi Kerja (X1)
- Kepuasan Kerja (X2)

Terhadap :

- Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi yang diperoleh:

Y=1,163+0,444X1+0,213X2Y=1,163+0,444X1+0,213X2

Y=1.163+0.444X1+0.213X2Y=1.163+0.444X1+0.213X2

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 1,163 berarti bahwa nilai kinerja dasar adalah 1,163 jika motivasi kerja dan kepuasan kerja dipertahankan konstan.
- Koefisien motivasi kerja sebesar 0,444 menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,444 untuk setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja.

Koefisien kepuasan kerja sebesar **0,213** menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar **0,213** untuk setiap peningkatan satu unit dalam kebahagiaan kerja.

4.5 Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen. Untuk menguji apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dengan bantuan aplikasi SPSS. Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.163	1.632		.713	.479		
	MOTIVASI	.444	.107	.635	4.159	.000	.191	5.233
	KEPUASAN	.213	.126	.258	1.687	.097	.191	5.233

Hasil:

- Tolerance = 0,191
- VIF = 5,233

Karena:

- Tolerance > 0,10
- VIF < 10

maka tidak terjadi multikolinearitas.

Artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak saling merusak model regresi dan masih layak digunakan bersama-sama. Walaupun

demikian, nilai VIF sudah cukup tinggi (>5), sehingga menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara motivasi dan kepuasan kerja.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menentukan apakah hasilnya signifikan atau tidak dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Asumsi-asumsi berikut dibuat:

Table 4.10

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.163	1.632		.713	.479		
	MOTIVASI	.444	.107	.635	4.159	.000	.191	5.233
	KEPUASAN	.213	.126	.258	1.687	.097	.191	5.233

a. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karena:Hasil:

- t hitung = 4,159
- Sig = 0,000

Karena:

- Sig < 0,05

maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal seperti penghargaan, semangat kerja, target, dan pengakuan memiliki peran besar dalam meningkatkan produktivitas

karyawan PT East Kedaton Jayaland.

b. Kepuasan tidak signifikan

Hasil:

- t hitung = 1,687
- Sig = 0,097

Karena:

- Sig > 0,05

maka kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun koefisien regresinya positif, namun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik.

Artinya:

● Karyawan mungkin merasa cukup puas terhadap pekerjaan mereka,

● tetapi kepuasan tersebut belum tentu langsung meningkatkan performa kerja secara nyata.

Fenomena ini sering terjadi ketika:

- karyawan bekerja berdasarkan tuntutan target,
- sistem perusahaan lebih menekankan kewajiban dibanding kenyamanan,
- atau kinerja lebih dipengaruhi motivasi dibanding rasa puas.

4.6.2 Uji F (Simultan)

Tabel 4.11 Uji Simultan

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	Df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	1080.871	2	540.436	85.729	.000[b]
	Residual	334.111	53	6.304		
	Total	1414.982	55			
a. *Dependent Variable*: Kinerja						
Predictors: Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja						

Hasil :

- F hitung = 85,729
- Sig = 0,000

Karena:

- Sig < 0,05

Akibatnya, kebahagiaan kerja dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan secara terpisah. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersamaan oleh kedua faktor dependen yang independen tersebut.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12 Uji R

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874[a]	.764	.755	2.51077	1.533

Nilai:

- R2=0,76

Artinya:

- 76,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.
- 23,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Faktor lain tersebut dapat berupa, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, komunikasi, beban kerja. Nilai ini tergolong tinggi, sehingga model penelitian dapat dikatakan baik.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT East Kedaton Jayaland Lumajang Jawa Timur (Y)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_a diterima. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT East Kedaton Jayaland Lumajang, Jawa Timur, dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas staf PT East Kedaton Jayaland meningkat secara signifikan baik oleh insentif internal maupun eksternal, seperti penghargaan, kegembiraan kerja, tujuan, dan pengakuan.

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian Gladisa Anisa Putri dan Gregorius Widiyanto (2022), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan di PT Gunung Mandiri Internusa, di mana kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh motivasi kerja. Hal ini konsisten dengan temuan Afida Firya dan Rakhmat Hadi Sucipto (2024), yang juga menyatakan bahwa kinerja karyawan dan motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan.

Dalam Islam, motivasi adalah sumber energi untuk melakukan ibadah dan amal kebaikan, termasuk mengikuti pesan Allah SWT dalam QS. Ayat 162–163 Al-An'am:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ۝ لَا شَرِيكَ لَهُ ۖ وَبِذَٰلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ

Artinya: *Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanya untuk Allah SWT, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadamu dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerah diri (kepada Allah).* (QS Al-An'am: 162-163)

Makna ayat ini dalam konteks motivasi adalah sebagai katalis untuk membantu karyawan melupakan perasaan lelah, bosan, dan lesu sehingga mereka dapat bekerja sebaik mungkin. Islam memandang niat dan motivasi kerja dengan serius. Niat yang lurus dan motivasi yang murni itu penting karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi itu ukhrowi (baik). Di sisi lain, niat kotor dan motivasi yang buruk tidak ada nilainya di hadapan Allah, terutama bagi mereka yang kurang motivasi karena Allah tidak akan memberikan rahmat-Nya.

4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara parsial tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kepuasan kerja (X2). Hipotesis bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima (ditolak) karena nilai signifikansi

lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05). Sejumlah faktor tambahan di luar variabel penelitian, termasuk motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, beban kerja, disiplin kerja, dan sistem pengawasan organisasi, mungkin bertanggung jawab atas dampak kecil kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Diyakini bahwa unsur-unsur ini memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja pekerja daripada kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Yunita Maria Ulfa1, Bambang Agus Sumantri, dan Dhiyan Septa Wihara (2022) juga mendukung temuan penelitian ini. Menurut penelitian ini, kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Hubungan dengan rekan kerja, komunikasi dengan rekan kerja, dan kurangnya saran dan rekomendasi dari atasan merupakan beberapa elemen pendukung. Sejalan dengan itu, penelitian Rezma Wananda, dan Wawa Santoso (2024). Yang menyatakan kepuasan kerja tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang difaktori kurangnya perhatian dari atasan, gaji yang rendah, lingkungan kerja yang kurang baik, dan dorongan untuk mencintai dan pekerjaan sendiri.

Dalam Islam, memperoleh ridha Allah juga bergantung pada tingkat pemenuhan amalan seseorang. Dalam Surah At-Taubah, ayat 58, Allah berfirman:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَّلْمِزُكَ فِى الصَّدَقٰتِۚ فَاِنْ اُعْطُوْا مِنْهَا رَضُوْا وَاِنْ لَّمْ يُعْطَوْا مِنْهَآ اِذَا هُمْ يَسْخَطُوْنَ

Artinya : " dan di antara mereka ada orang yang mencelamu tentang (distribusi) zakat; jika mereka diberi sebahagian dari padanya, mereka bersenang hati, dan jika mereka tidak diberi sebahagian dari padanya, dengan serta merta mereka menjadi marah," (QS. A t-Taubah [9]:58).

Jika seorang karyawan mendapatkan apa yang mereka harapkan atau inginkan, mereka akan bahagia. Selain itu, kepuasan kerja terkadang dilihat sebagai evaluasi pandangan atau sentimen keseluruhan karyawan mengenai gaji, hubungan interpersonal antar rekan kerja, dan tempat kerja itu sendiri.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu sendiri yang mengarah pada kepuasan kerja (Hanani, 2015). Menurut interpretasi Jalalain dalam Hermawati (2018), "Dan di antara mereka ada yang mengkritikmu (mengkritikmu) (tentang) pembagian zakat: jika mereka diberi sebagian darinya, mereka langsung marah".

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana kinerja karyawan di PT East Kedaton Jayaland, Lumajang, Jawa Timur, dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT East Kedaton Jayaland. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai.
2. kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa rasa puas saja belum cukup untuk meningkatkan performa apabila tidak disertai dorongan kerja yang kuat.
3. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja tetap memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan kemampuan penjelasan model mencapai 76,4%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih fokus pada:peningkatan motivasi, pemberian penghargaan, pengembangan karier, dukungan kerja, dan serta sistem kerja yang mampu mendorong semangat dan produktivitas karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan atas kesimpulan yang ada, adapun saran dari peneliti yakni :

1. *Bagi perusahaan*

   Para pemberi kerja didesak untuk secara konsisten meningkatkan keterlibatan pekerja melalui insentif, peluang untuk pengembangan profesional, dan peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan. Kinerja karyawan yang optimal telah terbukti didorong oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi. Pemberi kerja harus menyadari elemen-elemen yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk budaya tempat kerja, beban kerja, remunerasi, dan hubungan antar karyawan. Loyalitas dan kinerja

karyawan akan meningkat ketika kepuasan kerja tinggi. Pekerja diharapkan untuk mempertahankan antusiasme mereka terhadap pekerjaan, menjadi lebih sadar diri di tempat kerja, dan secara aktif berkontribusi pada pengembangan lingkungan kerja yang menyenangkan yang dapat meningkatkan kinerja individu dan tim.

2. *Bagi peneliti selanjutnya*

   Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan studi ini sebagai referensi. Untuk memperoleh hasil yang lebih menyeluruh, para peneliti di masa mendatang didorong untuk menyertakan faktor-faktor tambahan yang belum pernah diteliti sebelumnya, seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Supriyanto, Achmad Sani, & Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Manaemen Sumber Daya Manusia.* UIN-Maliki Press.

Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, & Achmad Hasan Hafidzi, 2019. *Pengaruh Motivasai Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabipaten Jember.* Jurnal Penelitian Ipteks, (Vol. 4 No. 1 Januari 2019 Hal: 47-62.).

Ahmad Syauqi, Tomi Riyadi. 2023, *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten.* Jurnal Adhikari, (Volume 2 Nomor 3, Januari 2023 : Page : 377-391).

Alfi hendri, 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa Jaya.* Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, (Volume 2, No. 1, Januari 2023).

Ali Umar, Suarni Norawati, 2022. *Penagaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru.* Jurnal Ekonomi & Jurnal Syariah, (Vol 5 No 1, Januari 2022). https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656.

Alfian Nurrohmat, Rini Lestari, 2021. *Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Journal Riset Akuntansi, (Volume 1, No. 2, Tahun 2021, Hal: 82-85).

Aniversari, Putri, 2022. *Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Study Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung).* REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam, (Volume 3, No 1, (2022) Page: 1-24).

Anwar Prabunegara dan Abdul Waris. 2015. *Effect Of Training, Competence, And Discipline On Employe Performance I Company* (Case Study in PT Asuransi Bangun Askrida). *2nd Golbal Conference On Business and Social Science-2015,* GCBSS-2015, 17 – 18 September 2015. Bali, Indonesia, 8

Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy, 2020. *Pengarih Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.* Jurnal Pendidikan Tambusai,

(Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020, Halaman
2199-2172).

As'ad Mohamad, 2004. *Psikologi Industri*, Liberty: Yogyakarta.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratik.* Jakarta: Rineka Cipta .

Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo, Sairin, 2022. *Pengaruh Kepuasan kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad.* jIIP-Jurnal Ilmu Pendidikan, (Volume 5, Nomor 1, Januari 2022).

Farisi, Salman, Irnawati, Juni & Fahmi, Muhammad 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Humaniora, (Vol. 4 No. 1, April 2020 : 15-33).

Hermawati. (2018). *Pendidikan Akhlak dalam surat As Shaf*. Jurnal Wahana Inovasi. 7(1): 77 - 86.

Herni Suryani, Rini Resniawati, 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Hotel Harper Purwakata.* Journal Of Indonesian Tourism, Hospitality And Recreation, (Volume 5, No. 1, April 2022).

Ghozali,I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20* (edisi 6). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali,I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WARPPLS 4.0.*

Ghozali, Imam. 2005. *"Aplikasi Analisis Mulitivariate dengan program SPSS".* Semarang: Badan Peneliti Universiats Diponegoro.

Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetak ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Katsir, Ibnu *Tafsir Ibnu Katsir*. Surabaya: PT Bina Ilmu, 2004.

Listiani, N. M. (2017). Pengaruh Kreativitas Dan Motivasai Terhadap Hasil Belajar Mata Pleajaran Produktif Pemasaran Pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 2 Tuban. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan.*2(2), 263. https://doi.org/10.26740/jepk.v2n2.p263-275

Marbawi, Adamy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan*

Penelitian) Unimal Press. Aceh.

Mathis, R.L. dan J.H Jackson (2003). *Human Resource Management*, Thompson, New York.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2008) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008.

Meylin Rahmawati, Irwana, 2020. *Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Pukesmas Sebatik.* Jurnal Ekonomika, 9Volume 11, Nomor 2, Juni 2020).

Misbahudin dan Iqba Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik.*

Bumi Aksara. Jakarta.

Noermijianti. (2008). *Kajian Deskriptif Tentang Kondisi Faktor Ekstrinsik dan Intrinsik Serta Kepuasan Kerja Manajer Menengah Bawah Perusahaan Kecil Rokok SKT. Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 8. Nomor 1. Halaman 50-62. Malang:Universitas Brawijaya.

Owusu, Thomas 2012, *EFFECTS OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF GHANA COMMERCIAL BANK, KUMASI ZONE*. THOMAS OWUSU. Commonwealht The Executive Of Master In Business Administration. Institute Of Distance Learning, KNUST. April, 2012.

Prawirosentono, Suyadi. *"manajemen sumber daya manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)*. Yogyakarta: BPFE, 1999.

Rivai, Veithzal. 2004 *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan(dari Teori Ke Pratik)"* PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, (2004), 475-476.

Robbins, Stephen P. Dan Timothi A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2014.

Sausan, Nabila Salsabil, Amrin Mulia Utama Nasution, & Hesti Sabrina, 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Skti Wahid Foods Manufacture Medan.* Economics, Business And Management Science Journal, (Vol, 1 No.1, 2021, Hal, 6-13).

Suardhita, Nyoman, Ahmad Rafik, & Otto Siregar, 2020. *Analysisi Of The Effect Of Motivation And Job Sastification On Employee Performance In PT Gagas Enerhi*

Indonesia Jakarta. Journal Of Industrial Engineering & Management Reasearch. (vol. 1 No. 3 : Oct 2020). http://www.jiemar.org

Sedarmayati. 2017. *Perencanaan dan pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja.* PT Refika Aditama, Bandung.

Sembring, Muskadi, & Jufrizen, Hasrudy Tanjung, (2021). *Efek Mediasai Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister

Manajemen, (Volume 4, Nomor 1, Maret 2021). http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO.

Sinaga, Triefiena Setywaty & Hidayat, Rahmat. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia.* Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen, (Volume 8, Issue 1, Maret 2020, pages 15-22).

Sugiyono, 2011. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,"* Alfabeta, Bandung 2011.

Sutanjar, Tatan & Saryono, Oyon, 2019. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.* Journal Of Management Review (Volume 3 Nomor 2 halaman 321 – 325). http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview.

Tusuf, Rika M, Rita N. Taroreh, & Genita G. Lumintang, 2019. *Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospiece Di Manado.* Jurnal EMBA, (Vol. 7 No. 4 Juli 2019, Hal. 4787-4787).

Tri Murwaningsih, 2023. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan.* Dwija Cendikia : Jurnal Riset Pedagogik. (Volume 6 Nomor 3 Tahun 2022)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner

KUESIONER PENELITIAN

AssalamuʼalaikumWarahmatullahiWabarakatuh,

Saya, Rizky Samudro Bayu Dewantoro, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir dengan judul : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Perusahaan PT East Kedaton Jayaland." Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data yang akurat mengenai persepsi dan pengalaman Bapak/Ibu/Saudara sebagai responden terhadap variabel yang diteliti. Data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Lama Bekerja : _____ Tahun
5. Bagian/Divisi : _____

I. MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan ini memberikan penghasilan yang mencukupi kebutuhan hidup saya.					
2.	Saya merasa aman dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan ini.					
3.	Saya mendapatkan jaminan keamanan kerja dari perusahaan.					
4.	Saya merasa dihargai dan diakui oleh rekan kerja saya.					
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.					
6.	Saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas prestasi kerja saya.					
7.	Saya merasa atasan menghargai kontribusi saya terhadap perusahaan.					
8.	saya diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan.					
9.	Pekerjaan saya memungkinkan saya menunjukkan kemampuan terbaik saya					

II. KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja.					
2.	Fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung kelancaran pekerjaan saya.					
3.	Atasan saya memberikan arahan dan dukungan yang baik dalam pekerjaan.					
4.	Saya merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					
5.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.					
6.	Bonus atau insentif yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
7.	Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi atau jenjang karier di perusahaan.					
8.	Perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.					

III. KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.					
2.	Hasil kerja saya jarang mengalami kesalahan atau revisi.					
3.	Saya selalu datang tepat waktu dan mematuhi peraturan perusahaan.					
4.	Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
5.	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk memperbaiki pekerjaan.					
6.	Saya dapat bekerja tanpa selalu harus diawasi atasan.					

Lampiran 2 Data Kuisioner

1 Motivasi Kerja

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	Total
4	5	4	5	5	4	4	4	5	40
5	4	3	4	5	5	3	2	4	35
4	3	3	4	5	4	4	5	4	36
4	4	3	5	5	4	4	5	4	38
4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35

3	5	3	5	5	4	3	4	4	36
5	5	3	5	5	5	4	5	5	42
3	4	4	4	5	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	3	3	4	5	36
2	4	3	5	4	2	1	5	4	30
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
5	4	3	3	4	4	3	2	2	30
5	5	3	3	4	4	3	3	1	31
4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
2	3	4	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	3	2	5	4	3	34
4	3	5	3	3	4	3	2	3	30
4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
4	4	4	4	5	4	5	2	2	34
4	4	5	3	5	3	4	4	3	35
4	4	4	4	4	3	4	5	4	36
5	4	4	4	4	3	3	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	4	5	3	4	3	3	36
4	4	3	5	5	3	4	4	4	36
3	3	3	2	3	3	3	3	4	27
3	3	3	3	4	3	3	4	4	30
4	5	4	5	5	4	4	4	4	39
4	3	3	4	4	3	3	4	5	33
5	3	3	5	5	2	2	1	1	27

5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	4	3	4	4	4	5	4	5	38
3	5	4	4	3	3	5	4	4	35
2	3	3	3	4	3	5	4	3	30
5	4	2	4	1	4	4	1	3	28
4	4	3	5	3	5	4	3	2	33
3	2	1	2	2	2	2	2	2	18
5	4	3	5	3	5	4	3	5	37
3	4	5	4	4	5	3	5	4	37
2	1	2	1	2	2	1	1	1	13
1	2	2	1	1	1	2	1	4	15
4	3	5	4	4	3	3	4	4	34
1	2	1	2	1	2	1	2	1	13
3	4	3	5	4	4	5	4	3	35
5	4	5	3	5	5	4	4	5	40
4	3	2	3	4	4	5	4	3	32
2	2	1	2	1	2	1	2	2	15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

4. Kepuasan Kerja

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Total
5	5	5	5	4	4	2	2	32
3	3	3	1	3	4	2	4	23
4	4	4	4	4	4	3	5	32
5	4	3	3	4	4	3	5	31
4	4	4	4	3	4	4	4	31
5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	5	5	5	4	5	4	5	38

4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	5	5	5	4	3	5	5	37
4	4	4	3	3	3	4	4	29
4	3	4	4	3	4	4	4	30
5	4	5	4	4	3	3	4	32
5	5	4	4	4	4	4	5	35
3	4	4	5	3	4	4	4	31
4	4	3	4	3	3	3	3	27
3	5	2	4	4	2	5	2	27
3	4	3	3	4	4	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	5	3	3	4	3	5	5	32
4	3	4	2	3	4	2	5	27
3	3	3	5	3	3	3	3	26
3	4	3	3	4	4	3	2	26
3	3	4	3	5	5	4	4	31
5	3	3	3	2	2	2	4	24
5	5	4	4	5	2	4	4	33
4	4	4	2	2	2	2	2	22
5	4	4	3	3	3	5	2	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	3	4	3	2	3	2	25
5	3	4	4	4	4	5	3	32
5	4	3	3	3	2	3	3	26
4	4	4	4	5	4	3	3	31
3	3	3	3	2	2	3	4	23
4	3	3	4	4	4	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	2	3	4	4	4	28
3	2	4	2	3	4	2	4	24
5	4	4	4	4	4	5	5	35
3	5	4	4	3	3	5	4	31
3	4	3	2	4	2	1	4	23
2	4	4	3	1	5	4	3	26
2	4	3	1	2	2	5	5	24
5	4	3	2	3	4	5	3	29

2	1	2	1	2	1	1	2	12
3	3	2	4	5	3	4	5	29
3	4	5	4	4	5	4	4	33
1	2	1	2	1	1	2	1	11
2	1	4	2	2	1	1	3	16
5	4	3	3	4	5	4	4	32
2	1	2	1	2	2	1	1	12
3	4	5	4	3	4	5	4	32
4	5	3	5	4	3	5	4	33
3	4	3	2	3	4	4	5	28
2	1	2	2	2	2	1	1	13
4	4	5	5	4	4	4	3	33
4	4	4	3	3	4	3	2	27

5. Kinerja Karyawan

y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	Total
4	4	4	5	3	5	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	3	4	5	3	5	25
3	3	3	4	4	4	21
4	3	4	5	5	5	26
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	5	29
3	4	4	4	4	4	23
3	2	3	4	3	4	19
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
4	3	4	5	5	5	26
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	1	3	4	22
4	3	4	4	3	4	22
3	3	3	3	3	3	18

5	4	4	5	2	2	22
5	3	3	4	2	1	18
4	4	3	5	4	3	23
4	4	3	4	3	5	23
5	4	3	3	4	5	24
4	5	3	4	2	4	22
5	3	3	5	5	3	24
5	2	4	4	2	3	20
5	4	4	4	3	5	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	3	3	24
5	3	5	4	3	3	23
5	3	5	4	3	5	25
4	4	4	5	3	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
3	3	5	4	3	5	23
1	4	2	3	5	1	16
4	4	4	5	5	5	27
3	5	4	4	3	4	23
2	5	4	3	3	5	22
2	5	4	3	2	5	21
2	3	4	1	2	5	17
5	4	3	5	4	3	24
2	2	1	2	1	2	10
4	5	4	3	5	3	24
5	4	4	3	3	3	22
2	1	1	1	2	1	8
2	1	1	2	1	2	9
3	3	4	5	4	4	23
2	1	5	2	1	1	12
4	3	4	5	4	3	23
4	4	3	5	4	4	24

4	3	3	2	3	4	19
2	1	1		1	2	7
5	4	5	5	4	5	28
4	3	3	4	4	5	23

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations

		MOT1	MOT2	MOT3	MOT4	MOT5	MOT6
MOT1	Pearson Correlation	1	.555**	.415**	.488**	.493**	.525**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
MOT2	Pearson Correlation	.555**	1	.622**	.734**	.625**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
MOT3	Pearson Correlation	.415**	.622**	1	.486**	.660**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
MOT4	Pearson Correlation	.488**	.734**	.486**	1	.635**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
MOT5	Pearson Correlation	.493**	.625**	.660**	.635**	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56
MOT6	Pearson Correlation	.525**	.578**	.479**	.539**	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56
MOT7	Pearson Correlation	.418**	.639**	.520**	.510**	.491**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
MOT8	Pearson Correlation	.177	.549**	.565**	.551**	.599**	.415**
	Sig. (2-tailed)	.193	.000	.000	.000	.000	.001
	N	56	56	56	56	56	56
MOT9	Pearson Correlation	.260	.467**	.529**	.464**	.474**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.053	.000	.000	.000	.000	.001
	N	56	56	56	56	56	56

Correlations

		MOT7	MOT8	MOT9	MOTIVASI
MOT1	Pearson Correlation	.418**	.177	.260	.626**
	Sig. (2-tailed)	.001	.193	.053	.000
	N	56	56	56	56
MOT2	Pearson Correlation	.639**	.549**	.467**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
MOT3	Pearson Correlation	.520**	.565**	.529**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
MOT4	Pearson Correlation	.510**	.551**	.464**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
MOT5	Pearson Correlation	.491**	.599**	.474**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
MOT6	Pearson Correlation	.589**	.415**	.449**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000
	N	56	56	56	56
MOT7	Pearson Correlation	1	.538**	.486**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
MOT8	Pearson Correlation	.538**	1	.699**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56
MOT9	Pearson Correlation	.486**	.699**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
MOTIVASI	Pearson Correlation	.760**	.760**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

Uji Validitas Kepuasan kerja

Correlations

		KEP1	KEP2	KEP3	KEP4	KEP5	KEP6
KEP1	Pearson Correlation	1	.555**	.414**	.516**	.429**	.320*
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.001	.016
	N	56	56	56	56	56	56
KEP2	Pearson Correlation	.555**	1	.439**	.573**	.533**	.409**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.002
	N	56	56	56	56	56	56
KEP3	Pearson Correlation	.414**	.439**	1	.543**	.394**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.000	.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56
KEP4	Pearson Correlation	.516**	.573**	.543**	1	.434**	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.005
	N	56	56	56	56	56	56
KEP5	Pearson Correlation	.429**	.533**	.394**	.434**	1	.388**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.001		.003
	N	56	56	56	56	56	56
KEP6	Pearson Correlation	.320*	.409**	.516**	.370**	.388**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.000	.005	.003	
	N	56	56	56	56	56	56
KEP7	Pearson Correlation	.354**	.680**	.385**	.498**	.450**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.003	.000	.001	.001
	N	56	56	56	56	56	56
KEP8	Pearson Correlation	.346**	.456**	.459**	.250	.484**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.063	.000	.002
	N	56	56	56	56	56	56
KEPUASAN	Pearson Correlation	.684**	.813**	.709**	.732**	.707**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56

Correlations

		KEP7	KEP8	KEPUASAN
KEP1	Pearson Correlation	.354**	.346**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.007	.009	.000
	N	56	56	56
KEP2	Pearson Correlation	.680**	.456**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	56	56	56
KEP3	Pearson Correlation	.385**	.459**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000
	N	56	56	56
KEP4	Pearson Correlation	.498**	.250	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.063	.000
	N	56	56	56
KEP5	Pearson Correlation	.450**	.484**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	56	56	56
KEP6	Pearson Correlation	.418**	.410**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000
	N	56	56	56
KEP7	Pearson Correlation	1	.453**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
KEP8	Pearson Correlation	.453**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
KEPUASAN	Pearson Correlation	.753**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6
KIN1	Pearson Correlation	1	.359**	.563**	.556**	.375**	.361**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.000	.004	.006
	N	56	56	56	56	56	56
KIN2	Pearson Correlation	.359**	1	.641**	.410**	.505**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.002	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
KIN3	Pearson Correlation	.563**	.641**	1	.496**	.505**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
KIN4	Pearson Correlation	.556**	.410**	.496**	1	.590**	.409**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.002
	N	56	56	56	56	56	56
KIN5	Pearson Correlation	.375**	.505**	.505**	.590**	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.001
	N	56	56	56	56	56	56
KIN6	Pearson Correlation	.361**	.483**	.631**	.409**	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.002	.001	
	N	56	56	56	56	56	56
KINERJA	Pearson Correlation	.704**	.738**	.842**	.764**	.752**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56

Correlations

		KINERJA
KIN1	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
KIN2	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
KIN3	Pearson Correlation	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
KIN4	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
KIN5	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
KIN6	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
KINERJA	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	56

Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	8

Uji Reabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	9

Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	6

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	50.%
Perempuan	28	50%
Total	56	100%

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Umur Responden	Jumlah	Presentasi
19 - 27 tahun	52	92,2 %
28 – 35 tahun	4	7,8 %
Total	**56**	**100%**

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	23	41,1 %
Diploma	4	7,1 %
Sarjana	29	51,8 %
Total	56	100 %

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
8 bulan – 3 tahun	39	71%
3 tahun – 5 tahun	16	29%
Total	55	100%

Uji Multikolinieritas

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.163	1.632		.713	.479		
	MOTIVASI	.444	.107	.635	4.159	.000	.191	5.233
	KEPUASAN	.213	.126	.258	1.687	.097	.191	5.233

Uji Regresi Linier Berganda Dan Uji T (Parsial)

Coefficients[a]							
Model	nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	1.163	1.632		.713	.479		
	Motivasi Kerja	.444	.107	.635	4.159	.000	.191	.444
	Kepuasan Kerja	.213	.126	.258	1.687	.097	.191	.213

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1080.871	2	540.436	85.729	.000[b]
	Residual	334.111	53	6.304		
	Total	1414.982	55			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, MOTIVASI

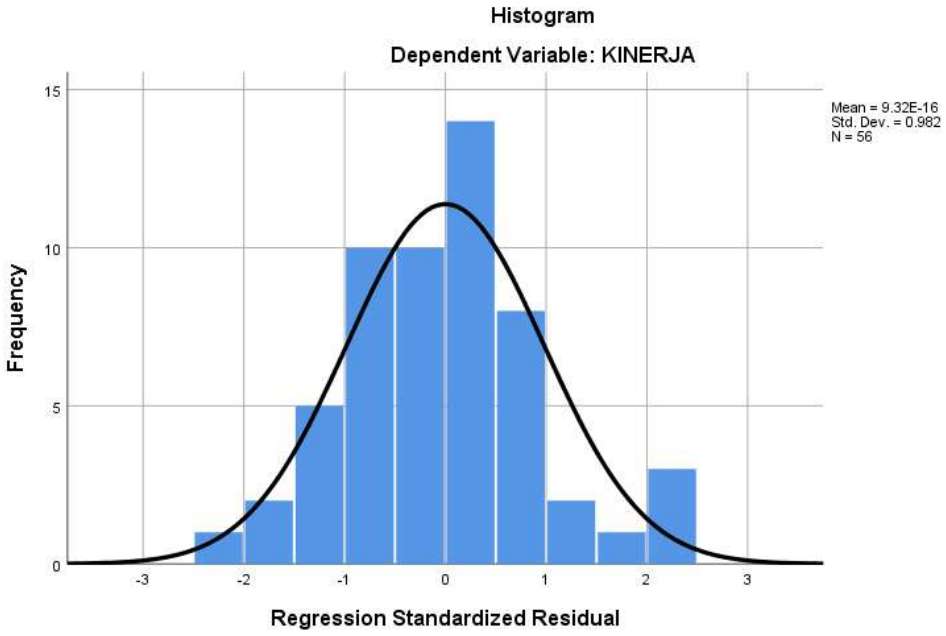
Uji Koefisien Determinan

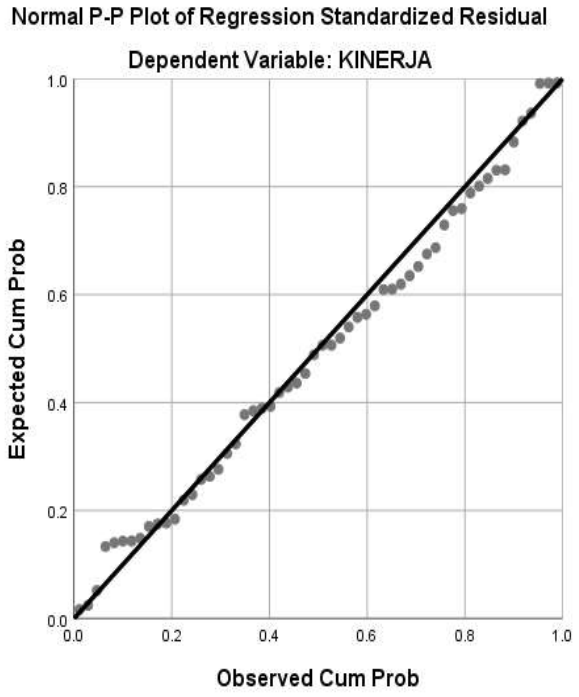
Model Summary[b]

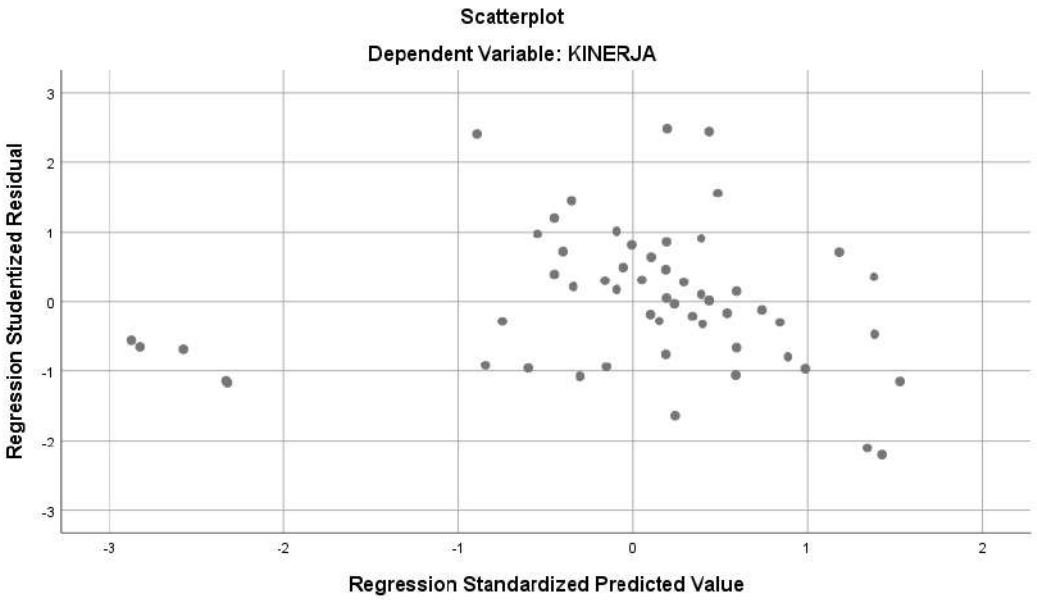
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874[a]	.764	.755	2.51077	1.533

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA

Uji Heteroskedastisitas






Scatterplot
Dependent Variable: KINERJA
Regression Studentized Residual
Regression Standardized Predicted Value
3
2
1
0
-1
-2
-3
-3
-2
-1
0
1
2

Lampiran 5

Biodata Peneliti

Nama Lengkap	: Rizky Samudro Bayu Dewantoro
Tempat,tanggal lahir	: Lumajang, 6 Juni 1998
Alamat Asal	: Perumahan Graha Semeru, kel, Jogotrunan, kab. Luamajang
Telepon/HP	: 085941862737
E-mail	: bayudewantara692@gmail.com
Instagram	: @dewasamudra25

Pendidikan Formal

2006 - 2012	: SD Islam Tompokersan Lumajang
2012 - 2018	: Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur
2019 - 2026	: Program Pendidikan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2019 – 2020	: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2020 – 2021	: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 6

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-0487/F.Ek.1/PP.00.9/04/2026 16 April 2026
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **HRD PT East Kedaton Jayaland**
Jl. Kapuas, Jogoyudan, Lumajang, Jawa Timur
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama	: RIZKY SAMUDRO BAYU DEWANTORO
NIM	: 19510214
Program Studi	: Manajemen
Semester	: XIV (Empat Belas)
Contact Person	: 085941862737
Judul Penelitian	: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Perusahaan PT East Kedaton Jayaland Lumajang
Dosen Pembimbing	: Syahirul Alim, M.M
Waktu Pelaksanaan	: 17 April 2026 s.d 04 Mei 2026

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Meldona

Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.

PT. EAST KEDATON JAYALAND
Property Developer & General Contractor

SURAT PERIZINAN
Nomor : 018/KEDATON/HRD/V/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Alfian Mahardika, S.H., M.M
Alamat	: Jl. Jendral Suprapto No. 34 RT 06 RW 01, Rogotrunan, Lumajang
Jabatan	: Direktur PT East Kedaton Jayaland

Dengan ini memberikan izin kepada :

Nama	: Rizky Samudro Bayu Dewantoro
NIM	: 19510214
Asal perguruan tinggi	: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jurusan	: Manajemen

Untuk melakukan kegiatan penelitian di perusahaan kami dengan judul :

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Perusahaan PT East Kedaton Lumajang "

Adapun pelaksanaan penelitian tersebut dapat dimulai pada tanggal 09 Mei sampai dengan 23 Mei 2026 dengan ketentuan:

1. Peneliti wajib menjaga kerahasiaan data dan informasi perusahaan.
2. Penelitian hanya digunakan untuk kepentingan akademik/ilmiah.
3. Peneliti wajib mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib perusahaan selama kegiatan berlangsung.
4. Segala bentuk publikasi yang menggunakan data perusahaan harus mendapat persetujuan dari pihak perusahaan.
5. Peneliti bersedia memberikan salinan/final hasil penelitian kepada pihak perusahaan setelah penelitian selesai dilaksanakan.

Demikian surat izin penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lumajang, 08 Mei 2026

PT. EAST KEDATON JAYALAND

Alfian Mahardika, S.H., M.M
Direktur

Office Jalan Jendral Suprapto No. 36, Rogotrunan, Lumajang 67316 Jawa Timur, Indonesia | 0823-2000 8080 0334-887020 | eastkedaton@gmail.com

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM	: 19510214
Nama	: RIZKY SAMUDRO BAYU DEWANTORO
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Dosen Pembimbing	: Syahirul Alim, M.M
Judul Skripsi	: **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	24 April 2025	**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PERUSAHAAN PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR**	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	4 Juni 2025	Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Perusahaan PT East Kedaton Jayaland Lumajang Jawa Timur	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	6 Juni 2025	PROPOSAL SKRIPSI **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PERUSAHAAN PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR**	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	6 November 2025	PROPOSAL SKRIPSI **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PERUSAHAAN PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR**	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	3 Desember 2025	**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PERUSAHAAN PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR**	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	3 Desember 2025	**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PERUSAHAAN PT**	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

		EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR		
7	25 Februari 2026	**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PERUSAHAAN PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR**	Genap 2025/2026	Belum Dikoreksi
8	5 Juni 2026	**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PERUSAHAAN PT EAST KEDATON JAYALAND LUMAJANG JAWA TIMUR**	Genap 2025/2026	Belum Dikoreksi

Malang,
Dosen Pembimbing

Syahirul Alim, M.M